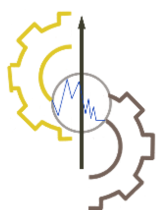
E-ISSN: 2717-4581 | P-ISSN: 2783-1345



Innovation Management and Operational Strategies

www.journal-imos.ir

Inov. Manage. Oper. Stra. Vol. 2, No. 3 (2021) 306–332.





Paper Type: Original Article

The Study and Pathology of Strategic Alignment and Its Effective Factors in the Field of Employment and Self-Sufficiency of Imam Khomeini Relief Committee

Ali Akbar Khademi*, Hanieh Farazandeh

Department of Management, Karaj Branch, Payame Noor University, Alborz, Iran; khademi981@gmail.com, farazandeh94@gmail.com.

Citation:



Khademi, A., & Farazandeh, H. (2021). The study and pathology of strategic alignment and its effective factors in the field of employment and self-sufficiency of imam khomeini relief committee. *Innovation management and operational strategies*, 2(3), 306-332.

Received: 14/07/2021 Reviewed: 22/09/2021 Revised: 17/10/2021 Accept: 13/11/2021

Abstract

Purpose: The purpose of this pathology study is alignment of employment and self-sufficiency area of Imam Khomeini Relief Committee with new policies and providing solutions.

Methodology: Study is practical in view of purpose and according to collection data method is descriptive survey. After study of literature and interview with scientific and executive experts, collected the information and tested the hypotheses conceptual model and final hypotheses of the edited research and with questionnaire tool. The statistical population of this study have been included all staff area of employment all over the country and the bosses of half of the offices of the township Relief Committee to 1800 people. The validity of questionnaire with approval of the opinion of experts at the area of employment of the centeral office and so, the reliability questionnaire have confiremed with Cronbach Alpha, 0/946. In order to measurement of alignment gap and investigate pathology hypothesizes with one sample T-test and for investigate the gap each of the dimensions have used with comparison of the mean in the two current and ideal situation and in order to rank the effectiveness of Friedman test. In order to test the research hypotheses, the hypotheses were tested by Amos software.

Findings: Content factors, environmental factors and structural factors also have significant effect on alignment. So, There is significant gap between the current situation and the favorable situation of employees in the field of employment and self-sufficiency and the three factors mentioned. According to the results of Friedman test, content factors with the most impact and structural factors with the least impact are ranked.

Originality/Value: Undoubtedly, the policies and strategies of an organization will be effective when there is a balance between the policy-maker and the planner and the executive body and or according to the common interpretation, alignment and coordination of the master class is a necessary condition and a prerequisite for the success of the organization in achieving its goals.

Keywords: Content factors, Environmental factors, Structural factors, Alignment, Pathology.

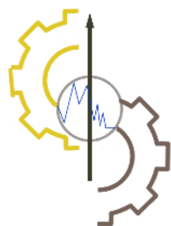


Corresponding Author: khademi981@gmail.com



10.22105/imos.2021.295147.1139





Innovation Management & Operational Strategies

مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی

دوره ۲، شماره ۳، (۱۴۰۰)، ۳۰۶-۳۳۲

www.journal-imos.ir



نوع مقاله: پژوهشی

بررسی و آسیب‌شناسی همسویی راهبردی و عوامل مؤثر بر آن در حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره)

علی اکبرخادمی*، هانیه فرازنده

گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، واحد کرج، البرز، ایران.

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش آسیب‌شناسی همسو یی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) باسیاست‌ها، و ارائه راهکار است.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش ازنظر هدف کاربردی و بر اساس روش گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی است. پس از مطالعه ادبیات و مصاحبه باخبرگان و با ابزار پرسشنامه اطلاعات گردآوری شدند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان حوزه اشتغال در سراسر کشور و رؤسای نیمی از ادارات کمیته امداد شهرستان‌ها به تعداد ۱۸۰۰ نفر بوده است. روایی پرسشنامه با تائید نظر مدیران حوزه اشتغال دفتر مرکزی و پایایی نیز با آلفای کرونباخ ۰/۹۴۶ تائید شده است. به‌منظور اندازه‌گیری شکاف همسو یی و بررسی فرضیات آسیب‌شناسی از آزمون T تک نمونه‌ای و برای بررسی شکاف با استفاده از مقایسه میانگین و به‌منظور رتبه‌بندی از آزمون فریدمن استفاده‌شده است. به‌منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز با آزمون فرضیه‌ها در نرم‌افزار آموس استفاده‌شده است.

یافته‌ها: عوامل محتوایی، محیطی و ساختاری هم بر همسو یی و هم بر ابعاد سه‌گانه اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین میان وضعیت موجودووضعیت مطلوب همسو یی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی و عوامل سه‌گانه نامبرده فاصله معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون فریدمن عوامل محتوایی با بیشترین تأثیر و عوامل ساختاری با کمترین میزان تأثیر رتبه‌بندی شده‌اند.

اصالت/ارزش افزوده علمی: بی‌شک زمانی سیاست‌ها و راهبردهای یک سازمان اثربخش خواهد بود که میان مقام سیاست‌گذار و برنامه‌ریز و بدنه اجرایی همسو یی وجود داشته باشد و یا به تعبیر رایج همسو یی و هماهنگی صف باستاد شرط لازم و پیش‌نیاز موفقیت سازمان در تحقق اهداف است.

کلیدواژه‌ها: آسیب‌شناسی، عوامل محتوایی، عوامل محیطی، عوامل ساختاری، همسو یی.

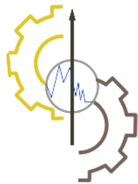
۱- مقدمه

کمیته امداد امام خمینی (ره) ازجمله نهادهایی است که باهدف یاری محرومان و مستضعفان و خودکفا کردن آن‌ها از سال ۱۳۵۷ شروع به فعالیت کرده است و مأموریت آن در حمایت از اقشار محروم جامعه، در مرحله اول، خوداشتغالی و بسترسازی برای تأمین معاش آنان و در مرحله بعد، ارائه آموزش‌ها و مهارت‌های مختلف باهدف توانمندسازی اقشار محروم و خودکفایی و درنهایت خروج ازچترحمایت

* نویسنده مسئول

khademi981@gmail.com

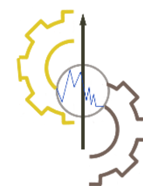
10.22105/IMOS.2021.295147.1139



این نهاد است (امید و همکاران[1]، ۲۰۱۱). کمیته امداد امام خمینی (ره) بر اساس اندیشه و تفکر دینی بنیان‌گذار انقلاب اسلامی و به تدبیر ایشان با هویتی دینی، مردمی، جهادی، عام‌المنفعه و غیرانتفاعی تأسیس شد تا پیام‌آور فرهنگ احسان، ایثار، انفاق و نیکوکاری در جامعه اسلامی بوده و ضمن زدودن غبار فقر از کشور، روحیه غیرت و کرامت انسانی را در حمایت از محرومان حفظ و تقویت نماید. یکی از زمینه‌های فعالیت کمیته امداد، خودکفایی و اشتغال است (ذوالفقاری[2]، ۲۰۰۳). طرح‌های اشتغال‌زا نیز مجموعه فعالیت‌های تولیدی، خدماتی و یا اقتصادی هستند که با شرایط و ضوابط مشخص به‌صورت انفرادی، خانوادگی و جمعی برای ایجاد یا توسعه اشتغال مددجویان از طریق پرداخت تسهیلات مالی (وام) به آن‌ها اجرامی‌گردد (امید و همکاران، ۲۰۱۱). بخش اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اهدافی چون ۱) ارتقاء سطح آگاه‌های فرهنگی، علمی و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای مددجویان ۲) افزایش توان اقتصادی افراد و خانواده‌های مستعد تا مرز خودکفایی کامل به‌نحوی‌که آثار فقر و محرومیت از زندگی فردی و خانوادگی ایشان محو گردد ۳) ایجاد فرهنگ کارآفرینی وتواش در مددجویان برای رسیدگی به زندگی بهتر را دنبال می‌کند (سالنامه آماری[3]، ۲۰۰۸). الگوی کمیته امداد امام خمینی (ره) در اشتغال هم‌اکنون به‌عنوان چارچوبی علمی، نوین و کاربردی موردتوجه محافل علمی و سیاستی داخلی و خارجی قرارگرفته است. این الگو با رویکردی تحولی- جهادی بر سه راهبرد استوار است: ۱) توسعه مشارکت فعالان کسب‌وکار با محوریت به‌کارگیری کارآفرینان حرفه‌ای کشور و جلب همکاری خیرین کارآفرین، جهادگران کارآفرین، مراکز نوآوری، پارک‌های فن‌آوری، شرکت‌های دانش‌بنیان، مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای، شرکت‌ها و کارخانه‌های متوسط و بزرگ، اصناف، صنایع خرد، شهرک‌های صنعتی، مراکز مشاوره شغلی و ... ۲) توسعه زنجیره‌های ارزش منتخب (با اولویت زنجیره‌های ارزش مؤثر در اقتصاد ملی و متناسب با زیست‌بوم اقتصادی امداد در بخش‌های صنایع‌دستی، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، صنایع اسباب‌بازی، کشاورزی، دام‌پروری و ...) ۳) پیگیری بهبود فضای کسب‌وکار (در دو بخش خرد: کمک به بازاریابی و فروش، تعامل با مؤسسات مالی و اعتباری، ایجاد صندوق ضمانت و صندوق پوشش ریسک و کلان: مطالبه بهبود فضای کسب‌وکار در سطح ملی). ازآنجاکه هرساله مقدار قابل‌توجهی از اعتبارات این نهاد صرف ایجاد فرصت‌های شغلی و آموزش و کاریابی برای مددجویان این نهاد انقلابی می‌گردد، همسویی کارکنان با اهداف و راهبردهای حوزه اشتغال و خودکفایی به‌ویژه در شرایط اخیر اقتصادی کشور و صعوبت امر ایجاد اشتغال برای محرومین به‌ویژه در مناطق محروم و برنامه‌های راهبردی و عملیاتی اخیر معاونت اشتغال برای ایجاد تحول در کمیت و کیفیت اشتغال‌زایی از اهمیت بسیاری برخورداراست. وقتی صحبت از همسویی استراتژیک می‌شود اصطلاحاتی مانند توازن و هم آهنگی، به‌هم‌پیوستگی، ائتلاف و ترکیب، یکپارچگی و تطابق به‌عنوان عباراتی مترادف با عبارت همسویی به کار می‌روند (رفیعی وکالایی[4]، ۲۰۰۷). ازجمله مهم‌ترین معضلاتی که در همه سازمان‌ها وجود داشته و در حال حاضر در معاونت اشتغال و خودکفایی به‌عنوان مشکل شناسایی‌شده است، عدم همسویی کامل میان کارکنان اشتغال ادارات کل استانی وادارات کمیته امداد در اقصی نقاط کشور به‌عنوان مجریان سیاست‌ها و برنامه‌های حوزه اشتغال امداد امام (ره) باسیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌های ستاد معاونت در دفتر مرکزی در بالاترین سطح سیاست‌گذاری است. هدف از این پژوهش شناخت و تبیین شکاف همسویی میان کارکنان با اهداف و راهبردهای حوزه اشتغال و خودکفائی و عوامل موثربرآن شامل عوامل محتوایی (رفتاری)، ساختاری و محیطی (زمینه‌ای) است که دغدغه اصلی مدیران ارشد اشتغال امداد بوده است و از این حیث دارای اهمیت است؛ بنابراین داشتن نوآوری و مدیریت آن و ارائه راهبردهای عملیاتی می‌تواند کمک دهنده باشد. همانطورکه میدانید عنصر انسان، به‌عنوان تنها عامل کسب مزیت رقابتی پایدار مطرح است و یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریت منابع انسانی، ارزیابی عملکرد کارکنان بوده و ایجاد یک نظام ارزیابی عملکرد مناسب، ضمن کاهش اثرات مخرب چالش‌های محیطی و سازمانی، تصویر روشنی از نقاط قوت و ضعف سازمان و کارکنان را جهت توسعه سازمان و رشد سازمانی فراهم می‌نماید (سلطانی فر و حیدریه[5]، ۲۰۲۰). تاکنون پژوهشی با موضوع آسیب‌شناسی و بررسی عوامل سه‌گانه در حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام (ره) در سطح کل استان‌های کشور انجام‌نشده است که پژوهش از این منظر دارای نوآوری است. با ذکرموارد فوق این پژوهش درنظردارد به سؤالات زیر پاسخ دهد: ۱- عوامل سه‌گانه (محتوایی، محیطی و ساختاری) مؤثر بر همسویی به چه میزان ابعاد همسویی، (هم رفتاری، همدلی و همفکری) درمیان کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام (ره) را تحت تاثیرقرار می‌دهد؟ ۲- آیا بین وضع موجود و مطلوب همسویی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام (ره) به تفکیک عوامل هم رفتاری، همدلی و همفکری و وضع موجود و مطلوب عوامل مؤثر بر آن‌ها فاصله مثبت و معناداری

---

[1] Omid et al.
[2] Zolfaghari
[3] Statistical Yearbook
[4] Rafiei and Kalaei
[5] Soltanifar and Heydarieh,



وجود دارد؟ ۳- کدام‌یک مؤلفه‌های همسو یی (هم رفتاری، همدلی و همفکری) و عوامل سه‌گانه مؤثر بر همسو یی (محتوایی، محیطی و ساختاری) بیشترین شکاف را میان وضع موجود و مطلوب دارند؟ ۴- کدام‌یک از عوامل سه‌گانه بیشترین میزان تاثیرقرار را بر همسو یی می‌گذارند؟

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- همسویی راهبردی[۱]

مفهوم همسو یی یکی از مفاهیم مهم در ادبیات مدیریت راهبردی است. فرهنگ لغات لانگمن واژه همسو یی را به‌عنوان ترتیب دادن چیزها به‌گونه‌ای که دریک خط و یا اینکه به‌صورت موازی بایکدیگرقرارگیرند تعریف کرده است. در سطح سازمان علاوه بر ترسیم مدیریت راهبردی، باید واحدهای مختلف سازمان را درجهت راهبرد سازمان همسو نمود تا میان آن‌ها هم‌افزایی[۲] ایجاد شود (فروزنده دهکردی و همکاران[۳]، ۲۰۱۴). همسو یی به‌عنوان منبع ارزش اقتصادی[۴] برای سازمان تلقی می‌شود (هانسون و همکاران[۵]، ۲۰۱۱). رسیدن به همسو یی در سازمان نیازمند حداکثر کردن عوامل تقو یت‌کننده همسو یی و حداقل کردن موانع همسو یی است (لوفتمن[۶]، ۲۰۰۳). کارایی سازمان، به مقدار زیادی بستگی به میزان انطباق و سازگاری اهداف کارکنان با اهداف ومقاصدسازمان دارد. لازمه این همسو یی رسیدن به یک فهم مشترک از اهداف سازمانی است که این کار می‌تواند در سطوح مختلف سازمان صورت پذیرد (برگ[۷]، ۱۹۸۵). یک سازمان هنگامی همسومی‌شود که ۱- همه کارکنان هدف مشترکی داشته باشند. ۲- همه کارکنان از چگونگی همکاری‌شان در پیشبرد استراتژی‌های اصلی سازمان در جهت انجام اهداف سازمانی آگاه باشند. ۳- کارها، فرایندها و فعالیت‌ها در جهت انجام اهداف انجام‌پذیرند. ۴- اولو یت‌ها، ساده وآشکار شوند (فروزنده دهکردی و همکاران، ۲۰۱۴). یکی از پیش‌نیازهای موفقیت سازمان‌ها، داشتن اهداف مشترک سازمانی و درک و تلقی مشترک از آن دو و نیز همدلی، همسو یی و همکاری درمسیرحرکت به‌سوی اهداف است.

۲-۲- آسیب‌شناسی سازمانی[۸]

آسیب‌شناسی[۹] در ساده‌ترین عبارت به معنی شناخت آسیب‌های سازمانی یا آسیب از حوزه علم پزشکی اقتباس‌شده و به معنی هرگونه انحراف از وضعیت سالم است. آسیب‌های سازمانی به‌غیراز موارد خاص و استثنایی عمدتاً منشأ درون‌سازمانی داشته و ناشی از سوء عملکرد[۱۰] و یا عملکرد غلط[۱۱] دستگاه‌ها و خرده نظام‌های سازمان است. به‌بیان‌دیگر آسیب‌های سازمان عمدتاً درونزا می‌باشند (چیت‌ساز[۱۲]، ۲۰۰۴). درواقع آسیب‌شناسی به معنای بررسی فاصله، شکاف و انحراف بین وضع موجود و مطلوب است.

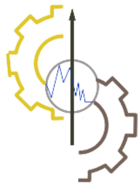
مدل‌های مختلفی برای بررسی آسیب‌های سازمانی وجود دارد که یکی از ساده‌ترین و جامع‌ترین آن‌ها تئوری سه‌شاخگی است که به تشخیص و بررسی آسیب‌ها از سه منظر ساختار، رفتار (محتوا) و محیط (زمینه) می‌پردازد که در این تحقیق از این مدل استفاده‌شده است.

۲-۳- اشتغال و خودکفایی

یکی از زمینه‌های اساسی فعالیت کمیته امداد، ایجاد اشتغال برای نیازمندان و خودکفایی آن‌ها است. معاونت اشتغال و خودکفایی کمیته امداد باهدف ایجاد عدالت اجتماعی و برطرف کردن نیازهای اساسی مددجو یان تحت پوشش کمیته امداد امام (ره)، برنامه‌های وسیعی را به‌منظور توانمندسازی خانواده‌های تحت حمایت با محوریت اشتغال و ایجاد درآمد باثبات برای جامعه هدف خود که همه نیازمندان و

---

[1] Strategic Alignment
[2] Synergy
[3] Forozandeh dehkordi et al.
[4] A source of economic value
[5] Hanson et al.
[6] Luftman
[8] Berg
[9] Organizational pathology
[10] Patho
[11] Malfunction
[12] Dysfunction
[13] Chitsaz



محرومین کشوراست، در جهت نیل به این اهداف متعالی پیش‌بینی و اجرایی کرده است[1]. طرح‌های اشتغال‌زا نیز مجموعه فعالیت‌های تولیدی، خدماتی و یا اقتصادی هستند که با شرایط و ضوابط مشخص به‌صورت انفرادی، خانوادگی و جمعی برای ایجاد یا توسعه اشتغال مددجو یان از طریق پرداخت تسهیلات مالی (وام) اجرا می‌گردد (امید و همکاران، ۲۰۱۱). در قالب ایجاد اشتغال و ایجاد فرصت‌های شغلی به‌عنوان یکی از برنامه‌های مهم و محوری کمیته امداد، زمینه‌ای ایجاد می‌شود که درآمد اقتصادی، عزت‌نفس و خودباوری مددجو یان تحت پوشش افزایش‌یافته، با ارائه تسهیلاتی چون آموزش مشاوره شغلی و کمک به پایدارسازی طرح‌ها، وام به آنان، زمینه راه‌اندازی کسب‌وکار و اشتغال یک‌تن یا بیشتر (اعضای خانواده یا غیر آن) توسط آنان فراهم آید و درکسوت یک کارآفرین موفق ایفای نقش نماید. معاونت اشتغال و خودکفایی با فراهم کردن زمینه نظارت و کنترل بر مراحل مختلف فرایند اشتغال و خودکفایی مددجو یان اعم ازاستعدادسنجی، آموزش، کاریابی و اجرای طرح سعی دارند نرخ بیکاری را در کشورمان کاهش داده و با توانمندسازی مددجو یان آنان را ازچتراین نهاد خارج کنند. در حال حاضر یک‌سوم بیکاران کشور مخاطب کمیته امداد هستند و تنها در سال ۹۸، ۳۷% اشتغال خالص کشور توسط کمیته امداداز طریق اجرای طرح‌های خودکفایی برای مددجو یان ایجادشده است.

۲-۴- طرح خودکفایی

یک فعالیت تولیدی و خدماتی است که با شرایط و ضوابط مشخص به‌صورت انفرادی، تجمعی و یا تعاونی برای اشتغال و خودکفایی مددجو یان ایجادمی گردد[2].

۲-۵- مجری طرح اشتغال و خودکفایی

فردی است که مسئولیت اجرای طرح خودکفایی را به عهده دارد. این فرد ممکن است سرپرست یا یکی از اعضای خانوار مددجو یی باشد[3].

فعالیت‌های این نهاد درزمینهٔ خودکفایی مددجو یان حول محورهای زیر متمرکز است:

۱. شناسایی مددجو یان مستعد اشتغال و خودکفایی و تعیین درجه مهارت وتوان اجرایی آن‌ها و ارائه مشاور شغلی.
۲. شناسایی منابع و امکانات بالقوه و بالفعل مناطق مختلف کشور به‌منظور بهره‌گیری در جهت توسعه فرصت‌های شغلی.
۳. ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌منظور ارتقای سطح آ گاهی‌های علمی و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای مددجو یان.
۴. کاریابی برای مددجو یان آماده‌به‌کار و ایجاد زمینه‌های لازم برای جذب مددجو یان آموزش‌دیده در بازار کار.
۵. ایجاد فرصت‌های شغلی برای مددجو یان مستعد از محل اعتبارات صندوق اشتغال نیازمندان.
۶. ایجاد فرصت‌های شغلی برای مددجو یان مستعد از محل تسهیلات قرض‌الحسنه بانکی و سایر اعتبارات.
۷. پرداخت تسهیلات به‌منظور تأمین مواد اولیه، تجهیزات و ابزار کار.
۸. تأمین فضای کسب‌وکار فضای خودکفایی.
۹. رسیدگی و نظارت بر حسن فعالیت‌های اشتغال و خودکفایی و کنترل کیفیت محصولات تولیدی.
۱۰. فراهم نمودن زمینه‌های ایجاد کارگاه‌های آموزشی و تولیدی.
۱۱. ایجاد پوشش‌های بیمه‌ای طرح‌ها (بیمه تأمین اجتماعی، بیمه محصولات، وسایل و ابزار کار و...).
۱۲. کمک در بازاریابی و فروش محصولات تولیدی مددجو یان.

۲-۶- اهداف برنامه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره)

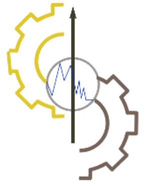
۱. تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی (با تأکید بر تقویت تولید ملی، توسعه اشتغال، مردمی کردن اقتصاد، دانش‌بنیان کردن اقتصاد، عدالت محور کردن اقتصاد).
۲. رفع فقر، توسعه عدالت اقتصادی و اجتماعی و ارتقاء بنیه معیشتی خانواده‌های تهیدست و استقلال اقتصادی آن‌ها.
۳. صیانت و تحکیم نهاد خانواده و احیای عزت و کرامت فردی و خانوادگی در جامعه.

---

[1] www.portal.emdad.ir
[3] www.portal.emdad.ir
[4] www.portal.emdad.ir

۴. ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و ارزش‌های اسلامی تولید، کار و جهاد اقتصادی در جامعه.

۲-۷- پیشینه پژوهش



فروزنده دهکردی و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان "طراحی مدل مفهومی همسو یی اهداف فردی و سازمانی با تأکید بررویکرد ارزشی" انجام دادند. هدف از انجام این پژوهش طراحی مدل مفهومی همسو یی اهداف فردی و سازمانی با تاکید بر ارزش‌های حاکم در مدیریت اسلامی بوده است. آنها در این پژوهش ۵۹ شاخص شناسایی‌شده در قالب پرسشنامه دلفی در اختیار ۲۵ نفر از اساتید و متخصصان حوزه دانشگاه در رشته مدیریت قرار داده که با تکرار آن‌ها در چهار دور، درنهایت ۳۲ شاخص که تاثیر زیادی بر همسو یی اهداف فردی و سازمانی داشتند مشخص و در قالب ۳ عامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به‌عنوان عوامل مستقل و عوامل ارزشی به‌عنوان عاملی تعدیل گر تفکیک و مبنای طراحی مدل مفهومی پژوهش قرار گرفت. این پژوهش بیانگر آن است که عوامل ارزشی به‌عنوان متغیری تعدیل گر، نقش تعیین‌کننده‌ای در همسو یی ایفاءمی نماید، به‌طوری‌که شاخص‌های آن دارای بیشترین نمره میانگین در مجموعه عوامل بوده و درمیان آنان کار برای رضای خدا دارای بیشترین اثرمی باشد.

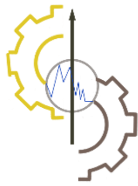
عطا فرو همکاران[1] (۲۰۱۱) پژوهشی تحت عنوان " آسیب‌شناسی شکاف همسو یی راهبردهای فناوری اطلاعات با راهبردهای سازمانی" انجام دادند. در این پژوهش شکاف همسو یی راهبردهای فناوری اطلاعات با راهبردهای شهرداری کلانشهر اصفهان در ابعاد ۱. مدیریت و راهبردی در سه شاخص نظارت و اعمال سطح اختیار، مشارکت و مدیریت ارتباطات ۲. نظام‌های کاربردی و خدمات الکترونیکی دردو شاخص معماری کسب وکار و سیستم‌های کاربردی ۳. زیرساخت فنی دردو شاخص معماری فناوری اطلاعات و نظام‌های اطلاعاتی ۴. نیروی انسانی، فرهنگ‌سازی و آموزش در سه شاخص مهارت نیروی انسانی، فرهنگ و آموزش آسیب‌شناسی شده است. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب همسو یی راهبردی ازنظر مدیران، سرپرستان و کارشناسان شهرداری کلانشهراصفهان درچهار بعد همسو یی راهبردی شکاف وجود دارد به‌طوری‌که شاخص‌های نظارت و اعمال سطح اختیار از بعد اول، نظام‌های کاربردی از بعد دوم، معماری فناوری اطلاعات از بعد دوم و آموزش از بعد چهارم، بیشترین شکاف همسو یی راهبردی را داشتند.

کرمی و همکاران[2] (۲۰۱۱) پژوهشی تحت عنوان "شناسایی عوامل موثربرموفقیت طرح‌های خودکفایی و اشتغال‌زایی کمیته امداد امام خمینی (ره) با رویکرد کارآفرینی اجتماعی" انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری با میزان موفقیت طرح‌های خودکفایی و اشتغال‌زایی مددجو یان کمیته امداد امام خمینی (ه) با رویکرد کارآفرینی اجتماعی بوده است که تحلیل بر روی ۱۵۲ نفر مددجو و ۱۲ نفر کارشناس انجام شد. در این پژوهش از روش آمیخته یا ترکیبی استفاده گردیده است. از روش کیفی تحلیل مبتنی بر زمینه برای بررسی اکتشافی عوامل از دیدگاه کارشناسان و متخصصان کمیته امداد استفاده گردید. همچنین برای آزمون مدل ۳ شاخگی عوامل کلیدی موفقیت طرح‌های خودکفایی از روش کمی توصیفی پیمایشی استفاده شد. در این پژوهش از روش‌های پرسشنامه و مصاحبه برای گردآوری اطلاعات استفاده گردید. بر اساس یافته‌های این پژوهش، عوامل ساختاری ۰/۳۲، عوامل زمینه‌ای ۰/۴۱ و عامل رفتاری ۰/۳۴ از واریانس متغیر موفقیت طرح‌های خوداتکایی را پیش‌بینی می‌نماید. متغیرهای سرمایه و اشتغال (عوامل ساختاری)، ابتکار، خلاقیت و شناسایی فرصت (عوامل رفتاری) و مشوق‌ها و قوانین (عوامل زمینه‌ای) مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده نسبتاً قوی در میزان موفقیت طرح‌های خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) بوده‌اند.

محترم و همکاران[3] (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان "تعیین‌کننده‌های موفقیت مددجو یان کارآفرین در طرح‌های اشتغال‌زایی کشاورزی کمیته امداد امام خمینی (ره) در استان گلستان" انجام دادند. هدف کلی این پژوهش بررسی عامل‌های تعیین‌کننده موفقیت شغلی مددجو یان کارآفرین در طرح‌های اشتغال‌زایی کشاورزی کمیته امداد امام خمینی (ره) در استان گلستان بوده است. پژوهش حاضر به روش کمی (پیمایش) و ابزار پرسشنامه در بین ۳۵۰ نفر از مددجو یان کارآفرین در طرح‌های اشتغال‌زایی کشاورزی کمیته امداد امام خمینی (ره) در استان گلستان به شیوه نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انجام‌شده است. نتایج پژوهش نشان داد از بین مؤلفه‌های عامل شخصیتی و انگیزشی، علاقه به موفقیت در کار؛ از بین مؤلفه‌های عامل مهارتی، برخورداری از تجربیات کاری در زمینهٔ شغلی مربوط؛ از بین مؤلفه‌های

---

[1] Atafar et al.
[2] Karami et al.
[3] Mohtaram et al.



عامل حمایتی، برگزاری دوره‌های آموزشی و از بین مؤلفه‌های عامل زیربنایی؛ برخورداری از امکانات تولیدی مانند زمین و آب، در رتبه ۱ قراردادند. همچنین آن‌ها نشان دادند که تفاوت معناداری بین دیدگاه‌های پاسخ‌گویان در مورد عامل‌های تعیین‌کننده موفقیت شغلی برحسب متغیرهای سطح تحصیلات، درآمد، سطح رضایت از طرح اشتغال‌زایی، میزان تقاضای بازار برای محصولات و برخورداری از مدرک فنی و حرفه‌ای در زمینهٔ کسب وکاروجود داشته و عامل شخصیتی و انگیزشی در موفقیت شغلی مددجویان کارآفرین دارای بیشترین اهمیت و عامل زیربنایی دارای کمترین اهمیت است.

توفیقیان فر و همکاران[1] (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین طرح‌های خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار (مطالعه موردی: استان کهگیلویه و بویراحمد)" انجام دادند. هدف کلی این پژوهش، بررسی تاثیر طرح‌های خودکفایی کمیته امداد امام (ره) بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار استان کهگیلویه و بویراحمد بوده است. نتایج پژوهش آنان نشان داد که از مجموع متغیرهای مستقلی که وارد رگرسیون چند متغیره شده اند متغیر خدمات آموزشی، فنی و مشاوره‌ای با ضریب بتای ۰/۵۷ و متغیر شعاع حمایتی با ضریب بتای ۰/۱۹ بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی زنان داشته‌اند. درمجموع یافته‌های پژوهش در سه بعد متغیرهای زمینه‌ای، خدمات امداد و دایره حمایت اجتماعی نشان داده اند که توانمندسازی زنان بر اساس طرح‌های خودکفایی، بر پایه آموزش، کسب فنون و مهارت‌های شغلی، تقویت روحیه خودباوری، ایجاد انگیزه در چارچوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ونیز دریافت مشاوره‌های نوین شغلی متناسب با شرایط و مقتضیات نوع شغل استواراست.

جلیلیان و پاپ زن[2] (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان "موانع و محدودیت‌های موفقیت طرح‌های خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) مورد: زنان سرپرست خانوار دهستان هرسم، شهرستان اسلام‌آباد غرب" انجام داده‌اند. هدف از این مطالعه سنجش عملکرد و عوامل موثر بر موفقیت طرح‌های خودکفایی و اشتغال‌زایی کمیته امداد امام خمینی (ره) بوده است. در این مطالعه ۱۰۳ نفر از زنان سرپرست خانواری که در سال‌های ۹۶-۱۳۹۳ وام خودکفایی دریافت کرده‌اند، با استفاده از روش پژوهش کیفی (مطالعه موردی) بررسی‌شده است که طی ۱۶ مصاحبه عمیق و ۳ بحث گروهی با تعداد متوسط ۵ نفر، محقق به اشباع داده در پژوهش رسیده و برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از تئوری بنیانی بهره گرفته‌شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که موانع محدودیت‌های موفقیت طرح‌های اشتغال‌زایی روستاییان در ۴ دسته عوامل آموزشی، اقتصادی، اجتماعی -فرهنگی و حمایت‌های کمیته امداد قرار می‌گیرد، در هر مؤلفه عواملی وجود دارد که موجبات عدم موفقیت طرح‌های خودکفایی می‌شود که به‌تبع آن بهبود زیادی در زندگی این افراد پس از دریافت وام‌های خودکفایی ایجاد نشده است.

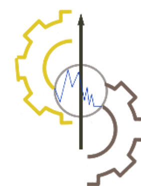
شائو[3] (۲۰۱۹) در پژوهش خود تحت عنوان " اثر متقابل رفتارهای رهبری استراتژیک و فرهنگ‌سازمانی در هماهنگی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی و کسب وکا رو ادغام سیستم‌های سازمانی" در کشور چین انجام دادند. او نشان داد که تأثیرات رفتارهای آرمان‌گرایانه و رفتارهای انگیزشی الهام‌بخش رهبری، محرک فوق‌العاده‌ای برای هماهنگی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی و کسب‌وکار هستند که بیشترین تأثیر مثبت را در ادغام سیستم‌های سازمانی دارد علاوه بر این، فرهنگ انعطاف گرا به‌طور مثبت رابطه بین رفتارهای رهبری استراتژیک و هماهنگی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی و کسب‌وکار را تعدیل می‌کند، درحالی‌که فرهنگ کنترل گرا به‌طور منفی این روابط را تعدیل می‌کند.

کرنزوسابهروال[4] (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان "همسویی استراتژیک میان کسب و کار و فناوری اطلاعات دیدگاه دانش مبتنی بر رفتارها، پیامدها و عواقب" انجام دادند. آن‌ها در پژوهش خود دریافتند که همسویی بین فناوری اطلاعات با کسب‌وکار، به‌واسطه ایفای نقش مدیران فناوری اطلاعات در برنامه‌ریزی کسب و کار و ایفای نقش مدیران کسب و کار در برنامه‌ریزی راهبردی فناوری اطلاعات تحت تاثیرقرار می‌گیرد.

---

[1] Tawfiqianfar et al.
[2] Jalilian and Papzan
[3] Shao
[4] Kearns andSabherval

نیکلس[1] (۲۰۰۵) در پژوهش خود تحت عنوان "رابطه میان همسو یی کسب و کار و فناوری اطلاعات و فرهنگ‌سازمانی ۱ مطالعه اکتشافی" انجام داد. او در مطالعه خود از ۱۱۱ مدیر ارشد کسب و کار و فناوری اطلاعات در ۱۱ شرکت آمریکای شمالی رابطه قوی مثبت مابین سطح تجانس فرهنگ‌سازمانی و سطح تکامل همسو یی راهبردی شرکتها را موردبررسی قرار داده و نتایج پژوهش نشان داد که شرکت‌ها بافرهنگ‌های مناسب‌تر دارای تکامل همسو یی راهبردی بالاتر هستند.



۲-۸- فرضیه‌های پژوهش

۲-۸-۱- فرضیه‌های اصلی

۱. عوامل محتوایی (رفتاری) بر همسو یی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۲. عوامل محیطی (زمینه‌ای) بر همسو یی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۳. عوامل ساختاری بر همسو یی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۴. بین وضع موجود و مطلوب همسو یی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله مثبت و معناداری وجود دارد.

۲-۸-۲- فرضیه‌های فرعی

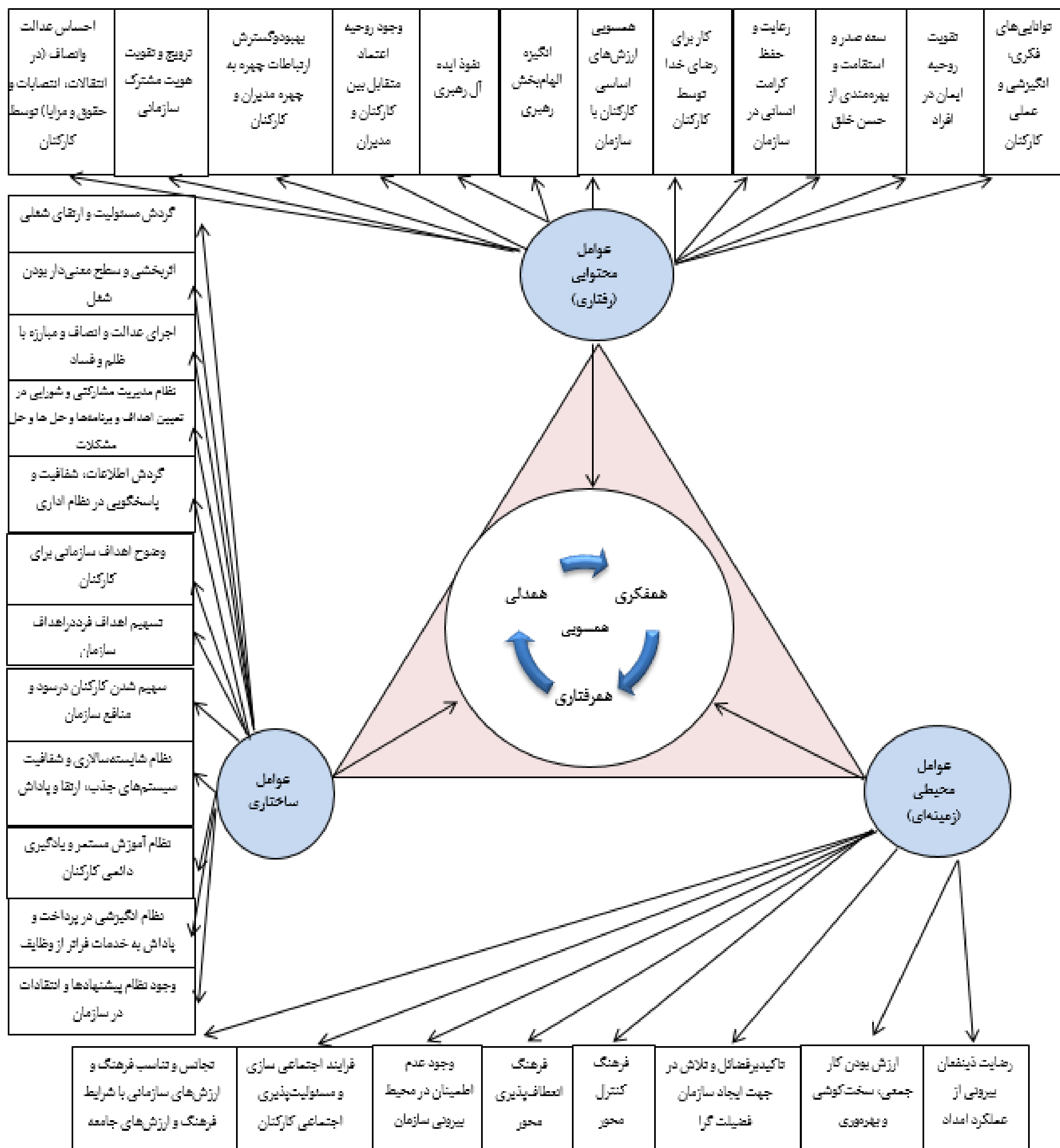
۱. عوامل محتوایی (رفتاری) برهم رفتاری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۲. عوامل محتوایی (رفتاری) بر همدلی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۳. عوامل محتوایی (رفتاری) بر همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۴. عوامل محیطی (زمینه‌ای) برهم رفتاری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۵. عوامل محیطی (زمینه‌ای) بر همدلی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۶. عوامل محیطی (زمینه‌ای) بر همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۷. عوامل ساختاری برهم رفتاری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۸. عوامل ساختاری بر همدلی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۹. عوامل ساختاری بر همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.
۱۰. بین وضع موجود و مطلوب عوامل محتوایی (رفتاری) حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.
۱۱. بین وضع موجود و مطلوب عوامل محیطی (زمینه‌ای) حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.
۱۲. بین وضع موجود و مطلوب عوامل ساختاری حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.
۱۳. بین وضع موجود و مطلوب هم رفتاری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.
۱۴. بین وضع موجود و مطلوب همدلی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.
۱۵. بین وضع موجود و مطلوب همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.

۲-۹- مدل پژوهش

مادر این پژوهش با استفاده از مطالعات پیشین همچون فروزنده دهکردی و همکاران (۲۰۱۴) و شائو (۲۰۱۹) و با مصاحبه باخبرگان و مدیران کل و خبرگان علمی و اجرایی به این مدل نهایی رسیدیم و سپس شاخص‌های مربوط به هریک از عوامل و سؤالات مربوط به هر شاخص را نیز گردآوری کرده و سپس از طریق پرسشنامه به جمع‌آوری داده پرداختیم. مدل پژوهش به شرح زیراست:

[5] Nickels

خادمی و فرزنده / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحه: ۳۲۲-۳۰۶

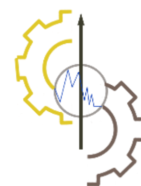


شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش.
Figure 1- The conceptual model of research.

۲-۱۰- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش ازنظر هدف کاربردی و از نظر روش جز پژوهش‌های توصیفی پیمایشی است. اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری‌شده است. داده‌های موردنیاز به روش تمام شماری بوده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده ازنظر خبرگان و مدیران حوزه اشتغال و خودکفایی و در قالب مقیاس لیکرت (۱=کاملا مخالفم تا ۵=) از کلیه کارمندان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام (ره) درمیان ۳۱ استان در کشور جمع‌آوری‌شده است. پرسشنامه پژوهش شامل ۹۸ سؤال بوده است. در پرسشنامه محور سؤالات همسو یی نسبت به فعالیت‌های معاونت اشتغال در ۵ مورد ۱- راهبری شغلی ۲- هدایت شغلی ۳- مشاغل دانش‌بنیان ۴- نظام جبران خدمات ۵- جهادگران کارآفرین بوده است. سؤالات با دو هدف سنجش میزان همسو یی و آموزش حین سنجش طراحی‌شده است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام (ره) به تعداد ۱۸۰۰ نفر که

برای همه پرسشنامه ارسال گردیده و تعداد ۱۲۲۷ نفر جواب داده‌اند، انتخاب‌شده است. در این پژوهش عوامل محتوایی (رفتاری)، عوامل محیطی (زمینه‌ای) و عوامل ساختاری متغیرهای مستقل، همسو یی، هم رفتاری، همدلی و همفکری متغیرهای وابسته به شمار می‌آیند. روایی پرسشنامه با نظر خبرگان و مدیران حوزه اشتغال و خودکفایی موردبررسی قرار گرفت. پس از بررسی پرسشنامه‌ها، داده‌های این پژوهش به‌وسیله نرم‌افزار آموس[1] و اس، پی اس، اس[2] مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. پایایی[3] پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ که تمام مقادیر بالای ۰/۷ است، موردبررسی قرارگرفته شده است. به‌منظور تعیین شکاف عوامل و ابعاد موثر بر همسو یی از میانگین جامعه آماری و برای رتبه‌بندی عوامل از آزمون فریدمن استفاده‌شده است. به‌منظور بررسی فرضیه‌های آسیب‌شناسی و معناداری روابط میان ابعاد و عوامل مؤثر بر همسو یی و سازه‌های آن از آزمون T تک نمونه‌ای با فرض نرمال بودن جامعه آماری (پارامتریک) استفاده‌شده است. لازم به ذکراست در این پژوهش نرمال بودن داده‌ها نیز با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف بررسی‌شده است. برای تعیین همبستگی میان متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون در جامعه نرمال استفاده‌شده است. در **جدول ۱** ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه آمده است. در **جدول ۲** شکاف وضعیت موجود و مطلوب میانگین ابعاد و عوامل موثر بر همسو یی و **جدول ۳** رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر همسو یی با استفاده از آزمون فریدمن آورده شده است. **جدول ۴**، **۵** و **۶** آزمون همبستگی پیرسون میان عوامل موثر بر همسو یی و ابعاد همسو یی و سازه‌های آن نیز نشان داده‌شده است. در **جدول ۷** میزان همبستگی تمامی سؤالات پرسشنامه با همسو یی کارکنان آورده شده است. در **جدول ۸** بررسی فرضیه‌های مدل مفهومی پژوهش با محاسبه ضریب مسیر توسط نرم‌افزار آموس و درنهایت **جدول ۹** نیز فرضیه‌های آسیب‌شناسی و معناداری اختلاف میان وضع موجود و مطلوب ابعاد و عوامل مؤثر بر همسو یی آورده شده است. در ادامه نیز **شکل ۱** رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر همسو یی با استفاده از آزمون فریدمن، **شکل ۲** وضعیت موجود و مطلوب ابعاد و عوامل مؤثر بر همسو یی و **شکل ۳** میزان شکاف میان ابعاد و عوامل مؤثر بر همسو یی نشان داده‌شده است. همچنین **شکل ۱** مدل مفهومی پژوهش، **شکل ۵** آزمون فرضیه‌های پژوهش همسو یی و **شکل ۶** نیز آزمون فرضیه‌های پژوهش مربوط به عوامل هم رفتاری، همدلی و همفکری آورده شده است.



خادمی و فرازنده / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحه: ۳۳۲-۳۰۶

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه.

Table 1- Cronbach's alpha coefficient of the questionnaire.

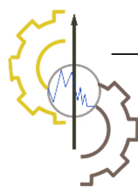
ابعاد	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
عوامل محتوایی (رفتاری)	26	0/927
عوامل محیطی (زمینه‌ای)	17	0/831
عوامل ساختاری	18	0/929
همسویی	37	0/922

جدول ۲- شکاف وضع موجود و مطلوب میانگین ابعاد و عوامل موثر بر همسویی.

Table 2- Current and desired status gap average dimensions of factors affecting alignment.

ابعاد	گویه (سازه)	میانگین وضع موجود	میانگین وضع مطلوب	شکاف	درجه آزادی	آماره t	معناداری	نتیجه
عوامل محتوایی (رفتاری)	-	3.90	3.68	0.22	1226	14.285	0.00	مطلوب
عوامل محیطی (زمینه‌ای)	-	3.61	3.59	0.02	1226	1.959	0.05	مطلوب
همدلی	-	3.04	4	-0.96	1226	-48.673	0.00	پایین تراز مطلوب
همسویی	-	3.13	4	-0.87	1226	-43.423	0.00	پایین تراز مطلوب
هم رفتاری	-	3.15	4	-0.85	1226	-55.098	0.00	پایین تراز مطلوب

[1] Analysis of Moment Structures (Amos)
[2] Statistical Package for Social Science (Spss)
[3] Reliability



جدول ۲- ادامه.
Table 2- Continued.

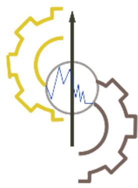
ابعاد	گویه (سازه)	میانگین وضع موجود	میانگین وضع مطلوب	شکاف	درجه آزادی	آماره t	معناداری	نتیجه
همفکری	-	3.19	4	-0.81	1226	-25.599	0.00	پایین تراز مطلوب
عوامل ساختاری	-	3.30	3.75	-0.45	1226	-22.321	0.00	پایین تراز مطلوب
	کار برای رضای خدا توسط کارکنان.	4.48	3.5	0.98	1226	55.562	0.00	مطلوب
	نفوذ ایده آل رهبری.	3.77	2.87	0.9	1226	43.012	0.00	مطلوب
	رعایت و حفظ کرامت انسانی در سازمان.	4.51	3.75	0.76	1226	43.443	0.00	مطلوب
	همسویی ارزش‌های اساسی کارکنان.	4.24	3.5	0.74	1226	32.661	0.00	مطلوب
	تقویت روحیه ایمان در افراد.	4.46	3.75	0.71	1226	41.570	0.00	مطلوب
	توانایی‌های فکری، انگیزشی و عملی کارکنان.	4.27	3.75	0.52	1226	28.661	0.00	مطلوب
	تقویت و ترویج هویت مشترک سازمانی.	4.13	3.87	0.26	1226	11.513	0.00	مطلوب
عوامل محتوایی	بهبود و گسترش ارتباطات چهره به چهره مدیران و کارکنان.	3.87	3.75	0.12	1226	5.105	0.00	مطلوب
	انگیزه الهام‌بخش رهبری.	3.85	3.75	0.1	1226	4.282	0.00	مطلوب
	سعه صدر و استقامت و بهره‌مندی از حسن خلق.	4.34	4.25	0.09	1225	3.982	0.00	مطلوب
	احساس عدالت و انصاف (در انتقالات، انتصابات و حقوق و مزایا) توسط کارکنان.	2.67	3.5	-0.83	1226	-27.852	0.00	پایین تراز مطلوب
	وجود روحیه اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران.	3.59	4	-0.41	1226	-14.184	0.00	پایین تراز مطلوب
فرایند اجتماعی سازی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان.	3.99	3.5	0.49	1226	23.308	0.00	مطلوب	فرایند اجتماعی سازی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان.
فرهنگ انعطاف‌پذیری محور.	3.70	3.37	0.33	1226	15.602	0.00	مطلوب	فرهنگ انعطاف‌پذیری محور.

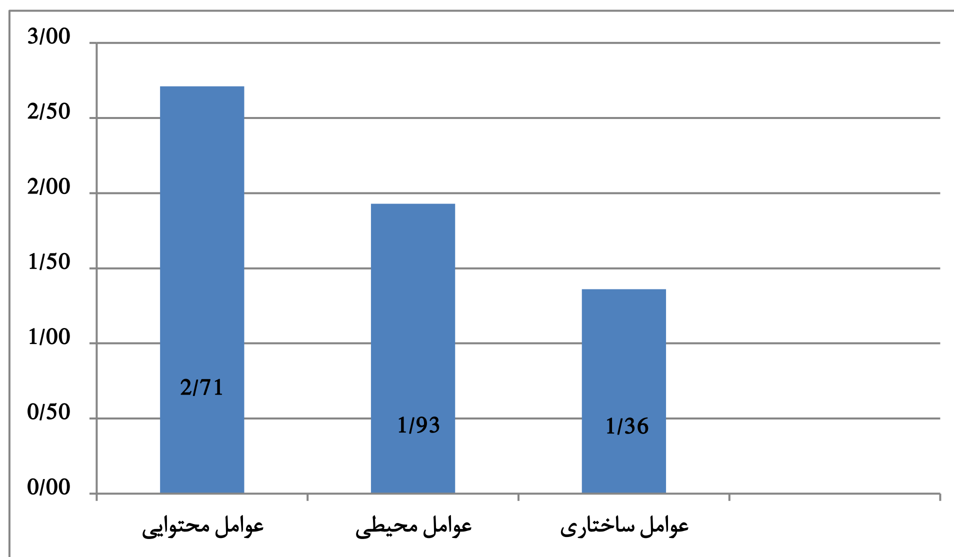
جدول ۲- ادامه.
Table 2- Continued.

ابعاد	گویه (سازه)	میانگین وضع موجود	میانگین وضع مطلوب	شکاف	درجه آزادی	آماره t	معناداری	نتیجه
عوامل محیطی	ارزش بودن کار جمعی، سخت‌کوشی و بهره‌وری.	3.90	3.62	0/28	1226	11.256	0.00	مطلوب
	تاکید بر فضائل و تلاش در جهت ایجاد سازمان فضیلت گرا.	3.47	3.37	0.1	1226	4.247	0.00	مطلوب
	رضایت ذینفعان بیرونی از عملکرد امداد.	3.89	4.12	-0.23	1226	-8.728	0.00	پایین تراز مطلوب
	وجود عدم اطمینان در محیط بیرونی سازمان.	3.63	3.37	-0.12	1226	-5.368	0.00	پایین تراز مطلوب
	فرهنگ کنترل محور.	3.27	3.37	-0.1	1226	-5.445	0.00	پایین تراز مطلوب
	تجانس و تناسب فرهنگ و ارزش‌های سازمانی با شرایط فرهنگ و ارزش‌های جامعه.	3.59	3.62	-0.03	1226	-1.003	0.316	پایین تراز مطلوب
عوامل ساختاری	سهیم شدن کارکنان درسود و منافع سازمان.	3.79	3	0.79	1226	28.443	0.00	مطلوب
	وجود نظام پیشنهادها و انتقادات در سازمان.	3.17	2.75	0.42	1226	15.589	0.00	مطلوب
	گردش اطلاعات، شفافیت و پاسخگویی در نظام اداری سازمان.	3.59	3.25	0.34	1226	14.369	0.00	مطلوب
	تسهیم اهداف فرد در اهداف سازمان.	3.58	3.25	0.33	1226	13.486	0.00	مطلوب
	اجرای عدالت و انصاف و مبازره با ظلم و فساد.	3.08	3.87	-0.79	1226	-35.182	0.00	پایین تراز مطلوب
	گردش مسئولیت و ارتقای شغلی.	2.80	3.5	-0.7	1226	-19.789	0.00	پایین تراز مطلوب
	نظام انگیزشی در پرداخت و پاداش به خدمات فراتر از وظایف.	2.87	3.5	-0.63	226	-19.571	0.00	پایین تراز مطلوب
	نظام شایسته‌سالاری و شفافیت سیستم‌های جذب، ارتقا و پاداش.	2.90	3.5	-0.6	1226	-17.982	0.00	پایین تراز مطلوب
	نظام مدیریت مشارکتی و شورایی در تعیین اهداف و برنامه‌ها و حل مشکلات.	3.12	3.62	-0.5	1226	-17.982	0.00	پایین تراز مطلوب
	اثربخشی و سطح معنی‌دار بودن شغل.	3.90	4	-0.1	1226	-3.339	0.001	پایین تراز مطلوب
	وضوح اهداف سازمانی برای کارکنان.	3.74	3.75	-0.01	1226	-0.326	0.744	پایین تراز مطلوب
	نظام آموزش مستمر و یادگیری دائمی کارکنان.	3.44	3.5	-0.06	1226	-2.044	0.041	پایین تراز مطلوب

جدول ۳- رتبه‌بندی عوامل موثر بر همسویی با استفاده از آزمون فریدمن.
Table 3- Ranking of effective factors on alignment using Friedman test.

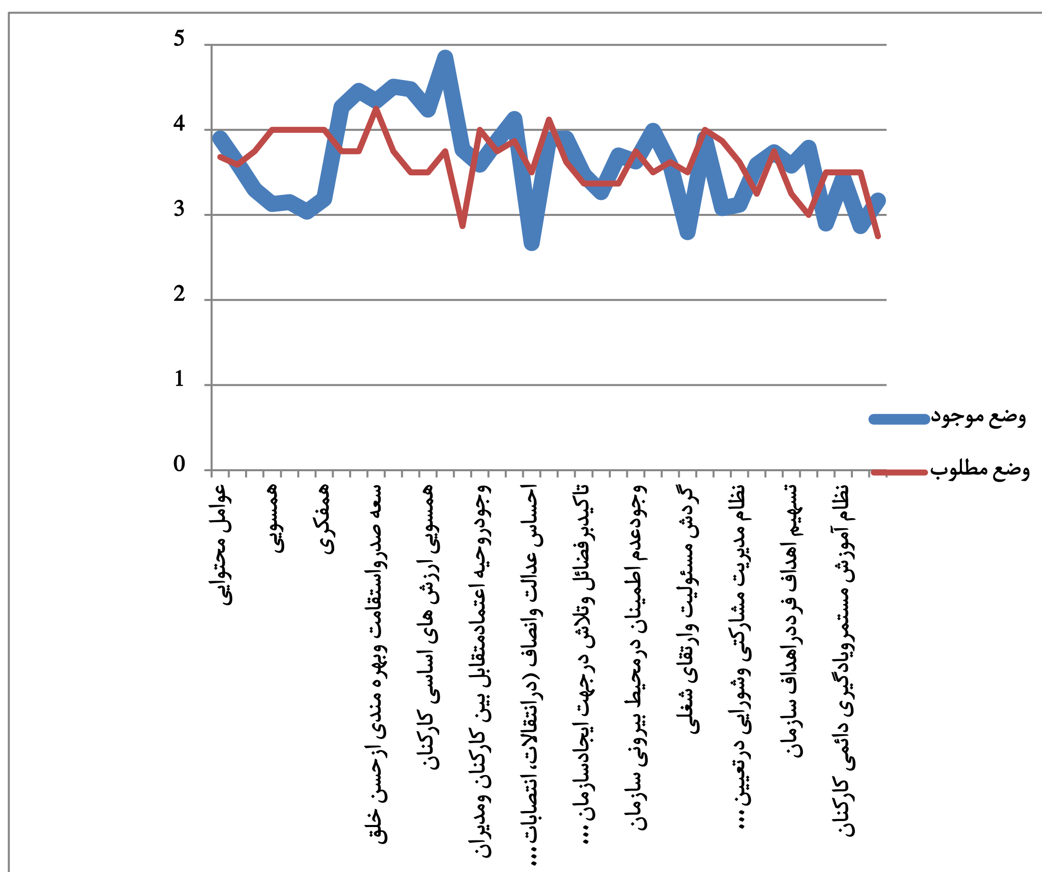
ابعاد	Ranks
عوامل محتوایی	2/71
عوامل محیطی	1/93
عوامل ساختاری	1/36





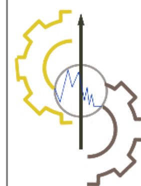
شکل ۲- رتبه‌بندی عوامل موثر بر همسویی با استفاده از آزمون فریدمن.

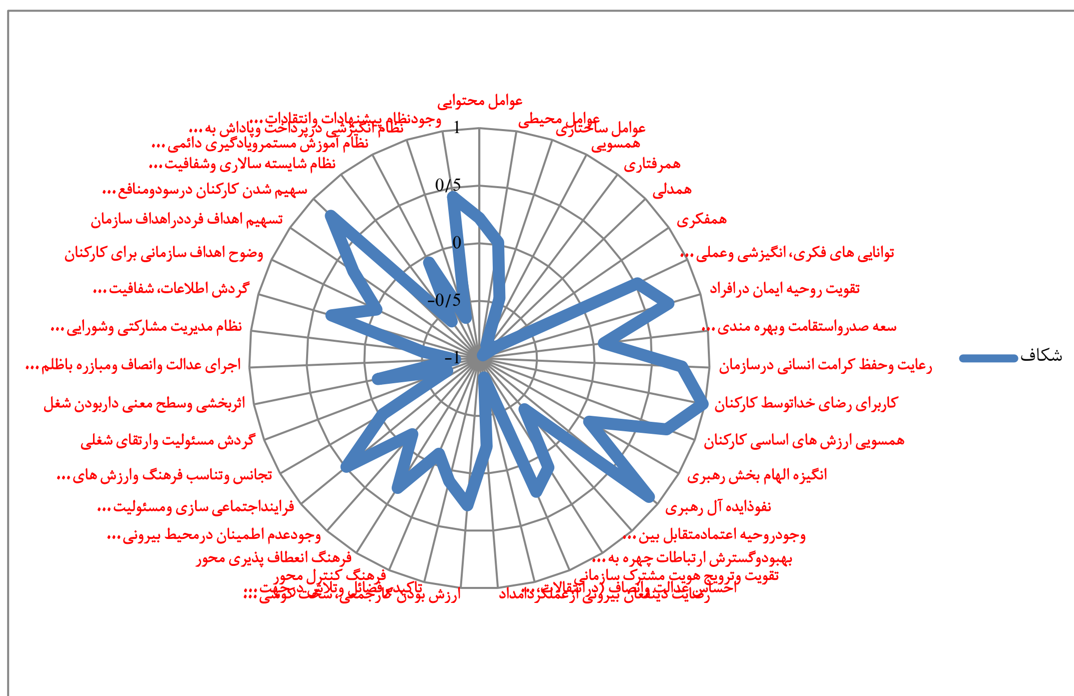
Figure 2- Ranking of effective factors on alignment using Friedman test.



شکل ۳- وضعیت موجود و مطلوب ابعاد و عوامل موثر بر همسویی.

Figure 3- The current situation and the desired dimensions of the factors affecting alignment.





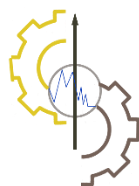
*(ارقام مثبت در نمودار مطلوب و ارقام منفی شکاف نامطلوب است)

شکل ۴- میزان شکاف میان ابعاد و عوامل موثر بر همسویی*.
Figurev 4- The extent of the gap between the dimensions of the factors affecting alignment.

۳- یافته‌های پژوهش

همانطور که در **جدول ۱** مشاهده می‌شود تمامی ابعاد با ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ پذیرفته می‌شود. نتایج **جدول ۲** با استفاده از میانگین جامعه آماری نیز نشان می‌دهد که درمیان عوامل مؤثر بر همسو یی عوامل محتوایی و عوامل محیطی شکافی وجود نداشته و سازمان در این عوامل از عملکرد خو بی برخورداراست اما درمیان ابعاد سه‌گانه همسو یی بیشترین شکاف به ترتیب مربوط به همدلی، هم رفتاری و همفکری بوده است. درمیان عوامل محتوایی بیشترین شکاف مربوط به احساس عدالت و انصاف (در انتقالات، انتصابات و حقوق و مزایا) توسط کارکنان با شکاف ۰/۸۳- در میان عوامل محیطی (زمینه‌ای) رضایت ذینفعان از عملکرد بیرونی امداد با شکاف ۰/۲۳- و در میان عوامل ساختاری اجرای عدالت و انصاف و مبارزه با ظلم و فساد با شکاف ۰/۷۹- و گردش مسئولیت و ارتقای شغلی با شکاف ۰/۷- دارای بیشترین شکاف هستند. لازم به ذکراست در گو یه های دیگر شکافی وجود ندارد و نشان‌دهنده این است که سازمان در این گو یه ها از عملکرد خو بی برخورداراست. با توجه به نتایج آزمون فریدمن نیز عوامل محتوایی با رتبه ۲/۷۱ دارای بیشترین اثر بر همسو یی و عوامل ساختاری با رتبه ۱/۳۶ دارای کمترین رتبه اثرگذاری می‌باشند. در **جدول ۴** و **۵** آزمون همبستگی پیرسون میان عوامل مؤثر و ابعاد همسو یی نشان می‌دهد که میان عوامل موثر بر همسو یی و ابعاد آن با سطح معناداری زیر ۰/۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنا که افزایش یا کاهش دیگری موجب افزایش (کاهش) دیگری می‌شود. در **جدول ۶** میزان همبستگی هرکدام از گو یه ها با همسو یی کارکنان نشان می‌دهد که در گو یه های سعه صدر و استقامت و بهره‌مندی از حسن خلق، رعایت و حفظ کرامت انسانی در سازمان، رضایت ذینفعان بیرونی از عملکرد امداد، فرهنگ کنترل محور، وجود عدم اطمینان در محیط بیرونی سازمان، اثربخشی و سطح معنی‌دار بودن شغل، تسهیم اهداف فرد در اهداف سازمان و سهیم شدن کارکنان در سود و منافع سازمان با سطح معناداری بالای ۰/۵ رابطه معناداری وجود ندارد. همانطور که در **جدول‌های ۶** و **۷** نیز مشاهده می‌شود میزان همبستگی سؤالات پرسشنامه با همسو یی کارکنان در سطح معناداری بالای ۰/۵ پذیرفته‌نشده و در میان آنان رابطه معناداری وجود نداشته و تمامی سؤالات پرسشنامه به‌جز سؤالات ۵ و ۶ مربوط به عوامل محتوایی، سؤالات ۲۷ تا ۳۴ و ۳۶ تا ۴۰ و ۴۲ مربوط به عوامل محیطی و سؤالات ۴۵، ۴۸، ۵۴ و ۵۵ مربوط به عوامل ساختاری تمامی سؤالات پرسشنامه با همسو یی کارکنان در سطح معناداری زیر ۰/۵ رابطه معناداری دارند. در این میان سؤال ۳۳ مربوط به فرهنگ کنترل محور و سؤالات ۳۹ و ۴۰ مربوط به عدم اطمینان در محیط بیرونی سازمان همبستگی منفی دارند.

خادمی و فرزنده / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحه:۳۲۲-۳۰۶



جدول ۴- آزمون همبستگی پیرسون میان عوامل موثر بر همسویی.

Table 4- Pearson correlation test between factors affecting alignment.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون	عوامل محتوایی	عوامل محیطی	عوامل ساختاری	همسویی
عوامل محتوایی (رفتاری)	1			
عوامل محیطی (زمینه‌ای)	0.745	1		
عوامل ساختاری	0.715	0.718	1	
همسویی	0.152	0.89	0.132	1

جدول ۵- آزمون همبستگی پیرسون میان ابعاد همسویی.

Table 5- Pearson correlation test between alignment dimensions.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون	عوامل محتوایی	عوامل محیطی	عوامل ساختاری	هم رفتاری	همدلی	همفکری
عوامل محتوایی	1					
عوامل محیطی	0.745	1				
عوامل ساختاری	0.715	0.718	1			
هم رفتاری	0.177	0.107	0.150	1		
همدلی	0.160	0.100	0.156	0.631	1	
همفکری	0.102	0.55	0.81	0.462	0.849	1

جدول ۶- میزان همبستگی گویه ها با همسویی کارکنان.

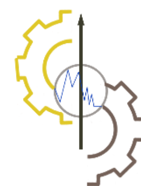
Table 6- The degree of correlation between items and employee alignment.

ابعاد	گویه	ضریب پیرسون	سطح معناداری	نتیجه
عوامل محتوایی	توانایی‌های فکری، انگیزشی و عملی کارکنان.	0.105	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	تقویت روحیه ایمان در افراد.	0.069	0.016	رابطه مثبت و معنادار دارد
	سعه صدر و استقامت و بهره‌مندی از حسن خلق.	0.051	0.076	رابطه معنادار ندارد
	رعایت و حفظ کرامت انسانی در سازمان.	0.049	0.085	رابطه معنادار ندارد
	کار برای رضای خدا توسط کارکنان.	0.071	0.012	رابطه مثبت و معنادار دارد
	همسویی ارزش‌های اساسی کارکنان.	0.068	0.017	رابطه مثبت و معنادار دارد
	انگیزه الهام‌بخش رهبری.	0.15	0.00	رابطه مثبت و معنادار دارد
	نفوذ ایده آل رهبری.	0.142	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	وجود روحیه اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران.	0.118	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	بهبود و گسترش ارتباطات چهره به چهره مدیران و کارکنان.	0.098	0.001	رابطه مثبت و معنادار دارد
	تقویت و ترویج هویت مشترک سازمانی.	0.097	0.001	رابطه مثبت و معنادار دارد
	احساس عدالت و انصاف (در انتقالات، انتصابات و حقوق و مزایا) توسط کارکنان.	0.117	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
عوامل محیطی	رضایت ذینفعان بیرونی از عملکرد امداد.	0.024	0.392	رابطه معنادار ندارد
	ارزش بودن کار جمعی، سخت‌کوشی و بهره‌وری.	0.072	0.011	رابطه مثبت و معنادار دارد
	تأکید بر فضائل و تلاش در جهت ایجاد سازمان فضیلت گرا.	0.113	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	فرهنگ کنترل محور.	0.039	0.175	رابطه معنادار ندارد
	فرهنگ انعطاف‌پذیری محور.	0.066	0.021	رابطه مثبت و معنادار دارد
	وجود عدم اطمینان در محیط بیرونی سازمان.	-0.023	0.422	رابطه معنادار ندارد
	فرایند اجتماعی سازی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان.	0.063	0.028	رابطه مثبت و معنادار دارد
	تجانس و تناسب فرهنگ و ارزش‌های سازمانی با شرایط فرهنگ و ارزش‌های جامعه.	0.111	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد

جدول ۶- ادامه.

Table 6- Continued.

ابعاد	گویه	ضریب پیرسون	سطح معناداری	نتیجه
عوامل ساختاری	گردش مسئولیت و ارتقای شغلی.	0.072	0.012	رابطه مثبت و معنادار دارد
	اثربخشی و سطح معنی‌دار بودن شغل.	0.041	0.147	رابطه معنادار ندارد
	اجرای عدالت و انصاف و مبارزه با ظلم و فساد.	0.125	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	نظام مدیریت مشارکتی و شورایی در تعیین اهداف و برنامه‌ها و حل مشکلات.	0.121	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	گردش اطلاعات، شفافیت و پاسخگویی در نظام اداری سازمان.	0.086	0.003	رابطه مثبت و معنادار دارد
	وضوح اهداف سازمانی برای کارکنان.	0.095	0.001	رابطه مثبت و معنادار دارد
	تسهیم اهداف فرد در اهداف سازمان.	0.048	0.094	رابطه معنادار ندارد
	سهیم شدن کارکنان در سود و منافع سازمان.	0.040	0.157	رابطه معنادار ندارد
	نظام شایسته‌سالاری و شفافیت سیستم‌های جذب، ارتقا و پاداش.	0.116	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	نظام آموزش مستمر و یادگیری دائمی کارکنان	0.102	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	نظام انگیزشی در پرداخت و پاداش به خدمات فراتر از وظایف.	0.115	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد
	وجود نظام پیشنهادها و انتقادات در سازمان.	0.121	0.000	رابطه مثبت و معنادار دارد

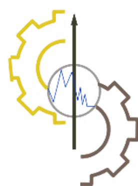


خادمی و فرازنده / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحه: ۳۳۲-۳۰۶

جدول ۷- میزان همبستگی سؤالات پرسشنامه با همسویی کارکنان.

Table 7- Correlation of questionnaire questions with staff alignment.

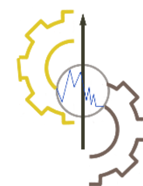
ردیف	ابعاد	سازه	سنجه (سؤالات پرسشنامه)	ضریب همبستگی	سطح معناداری
1	عوامل محتوایی	توانایی‌های فکری، انگیزشی و عملی کارکنان	توانمندی‌های فکری، روحی و عملی کارکنان در نیل به اهداف اشتغال بسیار مؤثر است.	0.081	0.004
2			همکاران اشتغال توانمندی‌های فکری، انگیزشی و عملی لازم برای مأموریت‌های امداد رادارند.	0.087	0.002
3		تقویت روحیه ایمان در افراد	ایمان و اعتقادات به خدا در همکاران حوزه اشتغال نقش بسیار ارزشمندی در انجام وظایف و موفقیت سازمان دارد.	0.055	0.056
4			همکاران حوزه اشتغال ایمان و اعتقاد به خدا را در خود تقویت می‌کنند.	0.064	0.025
5		سعه‌صدر و استقامت و بهره‌مندی از حسن خلق	همکاران حوزه اشتغال در مقابل ناملایمت ها و سختی‌های کار سعه صدر و حسن خلق دارند.	0.051	0.076
6		رعایت و حفظ کرامت انسانی در سازمان	همکاران حوزه اشتغال به حفظ کرامت انسانی خود، دیگران و مددجویان پای بندند.	0.049	0.085
7		کار برای رضای خدا توسط کارکنان	هدف همکاران حوزه اشتغال از انجام وظایف خدمت به مردم است.	0.058	0.041
8			همکاران حوزه اشتغال در انجام امور محوله و برنامه‌ریزی‌های خود رضای خداوند را در نظرمی گیرند.	0.073	0.010
9		همسویی ارزش‌های اساسی کارکنان	ارزش‌های اساسی همکاران حوزه اشتغال باارزش‌های نهاد همسو و منطبق است.	0.068	0.017
10		انگیزه الهام‌بخش رهبری	مدیران و مسئولان حوزه اشتغال خوش‌بینانه در مورد آینده صحبت می‌کنند.	0.123	0.000
11			مدیران و مسئولان حوزه اشتغال با اشتیاق در مورد آنچه باید انجام شود صحبت می‌کنند.	0.097	0.001
12			مدیران و مسئولان حوزه اشتغال چشم‌انداز مطلوبی از آینده را بیان می‌کنند.	0.094	0.001
13			مدیران و مسئولان حوزه اشتغال با اطمینان درمورد تحقق اهداف سازمان سخن می‌گویند.	0.086	0.003



جدول ۷- ادامه.

Table 7- Continued.

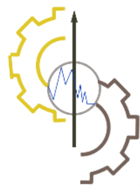
ردیف	ابعاد	سازه	سنجه (سؤالات پرسشنامه)	ضریب همبستگی	سطح معناداری
14		نفوذ ایده آل رهبری	مدیران و مسئولان حوزه اشتغال احساس غرور را القاءمی کنند.	0.069	0.016
15			تصمیمات مدیران و مسئولان حوزه اشتغال فراتر از علایق شخصی و به نفع سازمان است.	0.140	0.0000
16			عملکرد مدیران و مسئولان حوزه اشتغال برای من قابل‌احترام است.	0.110	0.000
17			مدیران و مسئولان حوزه اشتغال حس قدرت و اعتماد به نفس را القاءمی کنند.	0.138	0.000
18			مدیران و مسئولان حوزه اشتغال بر وجود حس قوی از هدف در افراد تاکید دارند.	0.115	0.000
19		وجود روحیه اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران	سطوح مدیریت و کارشناس حوزه اشتغال به یکدیگر اعتماد کرده و اظهارات یکدیگر را در مورد انجام وظایف خویش بدون تجسس می‌پذیرند.	0.118	0.000
20		بهبودوگسترش ارتباطات چهره به چهره مدیران و کارکنان	همکاران حوزه اشتغال ارتباط بی‌واسطه مطلوبی دارند.	0.067	0.018
21			ارتباطات بی‌واسطه مدیران حوزه اشتغال و کارکنان موجب ارتباط عاطفی بین آنان شده و موجب بهبود عملکرد آنان می‌شود.	0.105	0.000
22		تقویت و ترویج هویت مشترک سازمانی	همکاران حوزه اشتغال خودشان را عضوی از سازمان می‌دانند.	0.096	0.001
23			همکاران حوزه اشتغال هویت مشترک سازمانی داشته و آن را تقویت می‌کنند.	0.085	0.003
24		احساس عدالت و انصاف (در انتقالات، انتصابات و حقوق و مزایا) توسط کارکنان	نگاه به همکاران حوزه اشتغال با نگاه با سایر کارکنان امداد یکسان است.	0.088	0.002
25			در انتقالات و انتصابات عدالت و انصاف رعایت می‌شود.	0.089	0.002
26			سطح حقوق همکاران حوزه اشتغال منصفانه و متناسب با کارآمدی افراداست.	0.119	0.000
27	عوامل محیطی	رضایت ذینفعان بیرونی از عملکرد امداد	رضایت ذینفعان بیرونی موجب انگیزه بیشتر کارکنان اشتغال کمیته امداد می‌شود.	0.024	0.392
28		ارزش بودن کار جمعی، سخت‌کوشی و بهره‌وری	در سازمان ما کارگروهی، پشتکار و استفاده بهینه ازهر ظرفیت‌های درون و بیرون سازمانی ارزشمنداست.	0.072	0.011
29		تأکید بر فضائل و تلاش در جهت ایجاد سازمان فضیلت گرا	مدیران و مسئولان حوزه اشتغال خلأهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان را با بهره‌مندی از سرمایه‌های معنوی و عاطفی برطرف می‌نمایند.	0.097	0.001
30			فضیلت گرایی در فعالیت‌ها و سیاست‌های اشتغال جاری است.	0.108	0.000
31		فرهنگ کنترل محور	سازمان مایک سازمان ساختارگرا است.	0.063	0.029
32			این قوانین و ضوابط رسمی است که اعضای سازمان ما را در کنار هم قرارمی دهد.	0.040	0.157



جدول ۷- ادامه.
Table 7- Continued.

ردیف	ابعاد	سازه	سنجه (سؤالات پرسشنامه)	ضریب همبستگی	سطح معناداری
33			سیاست‌های حاکم بر کمیته امداد بر عدم‌تغییر و عدم پویایی تأکید می‌کند.	-0.023	0.427
34			کمیته امداد بیشتر یک سازمان برنامه محوراست تا هدف محور.	0.029	0.312
35		فرهنگ انعطاف‌پذیری محور	سازمان ما یک سازمان بسیار پویا و نتیجه محور است.	0.089	0.002
36			کمیته امداد با تولید محصولات و خدمات جدید بر رشد مطلوب تأکید می‌ورزد	0.033	0.250
37			کارکنان امداد امام حاضر هستند برای نوآوری ریسک کنند.	0.040	0.158
38			عوامل مؤثری که اعضای سازمان کمیته امداد امام خمینی (ره) را کنار هم قرارمی دهد اعتماد، وفاداری و تعهد به پیشرفت دسته‌جمعی است.	0.046	0.107
39		وجود عدم اطمینان در محیط بیرونی سازمان	عوامل غیرقابل‌پیش‌بینی زیادی بر عملکرد سازمان به‌ویژه حوزه اشتغال اثر می‌گذارند.	-0.027	0.349
40			نتایج عملکرد سازمان در حوزه اشتغال قابل پیش‌بینی نیست.	-0.012	0.667
41		فرایند اجتماعی سازی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	مدیران و کارکنان حوزه اشتغال اطلاعات لازم را درباره این حوزه با رغبت به کارکنان جدیدالورودمی دهند.	0.077	0.007
42			همکاران حوزه اشتغال، نسبت به سایر کارکنان و مددجویان مسئولیت‌پذیر هستند.	0.025	0.378
43		تجانس و تناسب فرهنگ و ارزش‌های سازمانی با شرایط فرهنگ و ارزش‌های جامعه	فضای حاکم بر سازمان به مادر مواجه با اثرات منفی محیط بیرونی اعم از اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و...کمک شایانی می‌کند.	0.111	0.000
44	عوامل ساختار ی	گردش مسئولیت و ارتقای شغلی	زمینه مناسب برای گردش مسئولیت و ارتقای شغلی کارکنان حوزه اشتغال کمیته امداد فراهم است.	0.072	0.012
45		اثربخشی و سطح معنی‌دار بودن شغل	نتایج تلاش‌های کارکنان حوزه اشتغال مؤثر و به‌خوبی قابل‌مشاهده است.	0.041	0.147
46		اجرای عدالت و انصاف و مبارزه با ظلم و فساد	تصمیمات در مورد اعضای سازمان منصفانه اتخاذ و اجرا می‌شود.	0.129	0.000
47			کارکنان حوزه اشتغال معتقدند که میزان کاری که به آن‌ها محول شده است منصفانه است.	0.106	0.000
48			در سازمان با هرگونه اقدامات نامناسب کارکنان برخوردمی‌شود.	0.040	0.161
49		نظام مدیریت مشارکتی و شورایی در تعیین اهداف وبرنامه‌هاوحل مشکلات	در سازمان برای تعیین اهداف و برنامه‌ها و حل مشکلات کارکنان و همکاران اشتغال مشورت می‌شود.	0.114	0.000
50			به‌طورکلی از مشارکت و پیشنهادات کارکنان در امور حمایت و پشتیبانی می‌شود.	0.108	0.000

جدول ۷- ادامه.
Table 7- Continued.



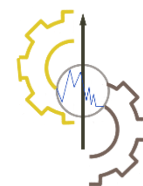
ردیف	ابعاد	سازه	سنجه (سؤالات پرسشنامه)	ضریب همبستگی	سطح معناداری
51		گردش اطلاعات، شفافیت و پاسخگویی در نظام اداری سازمان	شفافیت و گردش مناسب از اطلاعات در سازمان وجود دارد.	0.096	0.001
52			مدیران و کارکنان در سازمان به‌طور صریح و روشن پاسخگوی عملکردخوددرسازمان هستند.	0.058	0.042
53		وضوح اهداف سازمانی برای کارکنان	اهداف وظایف به‌وضوح برای کارکنان تبیین می‌شود.	0.095	0.001
54		تسهیم اهداف فردداراهداف سازمان	اهداف فردی کارکنان در سازمان با اهداف سازمان همخوانی دارد.	0.048	0.094
55		سهیم شدن کارکنان درسودومنافع سازمان	همکاران امداددرموفقیت هاومنافع مادی و معنوی سازمان سهیم‌اند.	0.040	0.157
56		نظام شایسته‌سالاری و شفافیت سیستم‌های جذب، ارتقاوپاداش	نظام شایسته‌سالاری و شفافیت سیستم‌های جذب، ارتقاوپاداش و انتصابات در کمیته امداد امام خمینی (ره) وجود دارد.	0.0116	0.000
57		نظام آموزش مستمرویادگیری دائمی کارکنان	دوره‌های آموزشی مناسب و مستمر برای کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) ارائه می‌شود.	0.097	0.001
58			کارکنان دائماً در حال یادگیری و کسب تجربه برای خود هستند.	0.079	0.005
59		نظام انگیزشی در پرداخت و پاداش به خدمات فراترازوظایف	سازمان به کارکنانی که فراترازوظایف خود عمل می‌کنند پاداش اعطاءمی کند.	0.115	0.000
60		وجود نظام وپیشنهادات و انتقادات در سازمان	نظام پیشنهادها و انتقادات در سازمان وجود دارد.	0.111	0.000
61			سازمان برای سیستم پیشنهادها و انتقادات کارکنان اهمیت ویژه‌ای قائل است.	0.114	0.000
62	همسویی	هم رفتاری	بهتر است سهم بیشتری برای طرح‌های راهبری شغلی نسبت به هدایت شغلی درنظرگرفته شود.	.316	0.000
63			عموم همکاران اشتغال می‌توانند در طرح‌های راهبری شغلی نقش‌آفرینی نمایند.	0.442	0.000
64			استفاده از شبکه جهادگران کارآفرین باید به‌عنوان یکی از محورهای اصلی برنامه‌های اشتغال‌زایی قرار بگیرد.	0.427	0.000
65			همکاران اشتغال امداد ظرفیت بهره‌برداری از شبکه جوانان داوطلب کمک به اشتغال‌زایی رادارند.	0.463	0.000
66			"سهم" طرح‌های اشتغال دانش‌بنیان در "مأموریت‌های" اشتغال استان کم است.	0.365	0.000
67			همکاران اشتغال برای پشتیبانی همه‌جانبه از طرح‌های دانش‌بنیان توان لازم را کسب کرده‌اند.	0.316	0.000
68			دوره‌های آموزشی باید در اولویت پشتیبانی‌های ستاد از همکاران اشتغال قرار گیرد.	0.320	0.000

جدول ۷- ادامه.

Table 7- Continued.

ردیف	ابعاد	سازه	سنجه (سؤالات پرسشنامه)	ضریب همبستگی	سطح معناداری
69			همکاران اشتغال توانسته‌اند از آموزه‌های دوره" دانش‌پایه مدیریت کسب‌وکار" درانجام مأموریت اشتغال‌زایی بهره‌برداری نمایند.	0.440	0.000
70			استعداد سنجی شغلی به‌عنوان شروع فرآیند اشتغال باید در کانون توجه قرار گیرد	0.380	0.000
71			عموم کارشناسان فنی اشتغال از توانایی لازم برای اجرای استعداد سنجی شغلی برخوردارند.	0.272	0.000
72			نظام جبران خدمات عملکرد محور می‌بایست به سایر بخش‌ها و سلسله‌مراتب سازمانی نیز تسری یابد.	0.455	0.000
73			عموم همکاران توانایی لازم برای بهره‌مندی مناسب از مزایای نظام جدید جبران خدمات مبتنی بر عملکرد رادارند.	0.455	0.000
74		همدلی	هدف‌گذاری انجام‌شده در راستای ایجاد مشاغل دانش‌بنیان متناسب با ظرفیت متولیان اشتغال امداد صورت گرفته است.	0.489	0.000
75			پشتیبانی‌های ستادی باید بیشتر روی مشاغل دانش‌بنیان متمرکز گردد.	0.624	0.000
76			دوره آموزشی و آزمون به‌عمل‌آمده در موضوع" دانش‌پایه مدیریت کسب‌وکار" متناسب با نیاز و درخواست همکاران اشتغال طراحی‌شده بود.	0.617	0.000
77			دوره آموزشی" دانش‌پایه مدیریت کسب‌وکار" نسبت به سایر اقدامات معاونت اشتغال مفیدتر بوده و باید مستمراً برگزار گردد.	0.640	0.000
78			استعداد سنجی شغلی در بیشتر موارد توسط کارشناسان فنی به‌دقت و درستی صورت می‌گیرد.	0.640	0.000
79			وزن دهی به استعداد سنجی در فرآیند اشتغال به‌صورت متناسب صورت نگرفته و باید بیشتر موردتوجه قرار گیرد.	0.550	0.000
80			مشوق‌های تدبیر شده برای ایجاد طرح راهبری توسط همکاران موردپذیرش عموم دست‌اندرکاران اشتغال است.	0.649	0.000
81			طرح راهبری شغلی نسبت به هدایت شغلی از اهمیت و ضرورت بیشتری برخوردار است.	0.638	0.000
82			بازدهی شبکه جهادگران کارآفرین نسبت به تلاش‌هایی که برای شکل‌گیری آن انجام‌شده بیشتر بوده است.	0.642	0.000
83			در جهت گسترش فعالیت جهادگران کارآفرین باید امکانات بیشتری اختصاص یابد.	0.742	0.000

جدول ۷- ادامه.



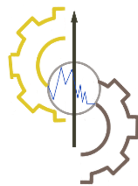


Table 7- Continued.

ردیف	ابعاد	سازه	سنجه (سؤالات پرسشنامه)	ضریب همبستگی	سطح معناداری
84			میزان حقوق پرداختی در نظام عملکرد محور در مقایسه با شیوه‌های قبلی جبران خدمات بالاتر است.	0.645	0.000
85			مزایای نظام جبران خدمات عملکرد محور باید برای همکاران بیشتر تبیین گردد.	0.630	0.000
86		همفکری	ریشه بخش قابل‌توجهی از ناپایداری‌های شغلی در مشاغل ایجادشده، عدم دقت و اهتمام کافی به استعدادیابی شغلی است.	0.709	0.000
87			استعدادیابی شغلی در ابتدای فرآیند اجرای طرح توانسته تا حد زیادی ضامن اجرای درست و پایداری مشاغل باشد.	0.711	0.000
88			دوره آموزشی" دانش‌پایه مدیریت کسب‌وکار" به حل مسئله بازاریابی محصولات مددجویان پرداخته است.	0.772	0.000
89			برنامه‌های ارتقاء در حوزه دانش همکاران می‌تواند به‌عنوان موتور اصلی حرکت در برنامه‌های اشتغال مورد تأکید قرار گیرد.	0.564	0.000
90			بیش از ۱۰ درصد مدد جویان مستعد اشتغال توان اجرای طرح‌های شغلی دانش‌بنیان رادارند.	0.609	0.000
91			مشاغل دانش‌بنیان می‌توانند پیشران و الگوی درآمدزایی برای سایر طرح‌های اشتغال باشند.	0.815	0.000
92			خدمات شبکه جهاد گران کارآفرین در استان‌ها قابل‌مشاهده است.	0.730	0.000
93			استفاده از نیروهای جوان داوطلب برای کمک به اشتغال (جهادگران کارآفرین) می‌تواند بخش قابل‌توجهی از خلأهای اشتغال امداد را پوشش دهد.	0.788	0.000
94			در نظام راهبری شغلی کارآفرین حرفه‌ای بیشترین نقش را دارد.	0.792	0.000
95			راهبری شغلی مؤثرترین راه برای تقویت پایداری شغلی است.	0.786	0.000
96			نظام جدید جبران خدمات نسبت به قبل تمرکز بیشتری روی عملکرد (بهره‌وری و کارایی) دارد.	0.614	0.000
97			"نظام جبران خدمات ناظر به عملکرد" در جهت ارتقاء کارایی مشاوره‌های شغلی در منجر شدن به شغل بسیار مؤثر است.	0.804	0.000
98			نظارت‌های ادواری صورت گرفته بر طرح‌ها توانسته است تا حدود زیادی به افزایش بهره‌وری و سودآوری مشاغل ایجادشده کمک کند.	0.701	0.000

۳-۱- آزمون فرضیات

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش تحلیل مسیر در نرم‌افزار آموس استفاده‌شده است. مبنای تأیید فرضیه‌ها بدین گونه است که سطح معناداری کوچک تراز ۰/۵ باشد. همان‌گونه که در **جدول ۱۴** مشاهده می‌شود: فرضیه ۱ اثر عوامل محتوایی نسبت به همسو یی با ضریب

مسیر ۰/۵۷۵ و (***)P- value، فرضیه ۲ اثر عوامل محیطی نسبت به همسو یی با ضریب مسیر ۰/۷۸۳ و (۰/۰۰۱) P- value، فرضیه ۳ اثر عوامل ساختاری نسبت به همسو یی با ضریب مسیر ۰/۴۰۳ و (***)P- value، فرضیه ۵ اثر عوامل محتوایی نسبت به هم رفتاری با ضریب مسیر ۴/۶۶۰ و (***)P- value، فرضیه ۶ اثر عوامل محتوایی نسبت به همدلی با ضریب مسیر ۴/۱۲۱ و (***)P- value، فرضیه ۷ اثر عوامل محتوایی نسبت به همفکری با ضریب مسیر ۴/۷۹۸ و (***)P- value فرضیه ۸ اثر عوامل محیطی نسبت به هم رفتاری با ضریب مسیر ۱۰/۱۰۷ و (***)P- value، فرضیه ۹ اثر عوامل محیطی نسبت به همدلی با ضریب مسیر ۹/۱۹۹ و (***)P- value، فرضیه ۱۰ اثر عوامل محیطی نسبت به همفکری با ضریب مسیر ۱۰/۴۴۷ و (***)P- value، فرضیه ۱۱ اثر عوامل ساختاری نسبت به هم رفتاری با ضریب مسیر ۳/۸۶۱ و (***)P- value، فرضیه ۱۲ اثر عوامل ساختاری نسبت به همدلی با ضریب مسیر ۳/۶۴۵ و (***)P- value، فرضیه ۱۳ اثر عوامل ساختاری نسبت به همفکری با ضریب مسیر ۴/۱۸ و (***)P- value همگی با سطح اطمینان بالای ۰/۹۵ پذیرفته‌شده و تمامی فرضیات تائید می‌شوند. با توجه به **جدول ۱۵** نیز که فرضیه‌های آسیب‌شناسی و معناداری اختلاف بین وضع موجودومطلوب عوامل موثربرهمسو یی بررسی‌شده است، نتایج آزمون T تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تمامی فرضیه‌های آسیب‌شناسی (فرضیه‌های ۴، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۱۹) با سطح معناداری ۰/۰۰۰ کمتر از ۰/۵ دارای اختلاف معناداری هستند. مقدار t های منفی نیز نشان‌دهنده شکاف منفی و مقدار t های مثبت نشان می‌دهد که ابعاد، عوامل موثربرهمسو یی و سازه‌های آن در این موارد از وضع مطلو بی برخوردار هستند. **جداول ۱۰** و **۱۱** نیز به ترتیب شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی همسو یی و عوامل سه‌گانه هم رفتاری، همدلی و همفکری آورده شده است که تمامی مقادیر قابل‌قبول است. نتیجه این تأثیرات مثبت تحقق کامل سیاست‌های معاونت اشتغال امداد علی‌الخصوص طرح‌های جدید علی‌رغم گذشت زمان قابل‌توجهی از ابلاغ و تبیین سیاست‌ها است. لذا بررسی و آسیب‌شناسی شکاف همسو یی میان کارکنان با اهداف و راهبردهای حوزه اشتغال در کمیته امداد موجب ارتقای توان و ظرفیت توانمندسازی مددجو یان تحت حمایت این نهادانقلابی با محوریت اشتغال به‌عنوان کلیدی‌ترین راه برون‌رفت از چتر حمایتی و مبارزه با فقر و تنگدستی خواهد شد. وجه تمایز این پژوهش با سایر پژوهش‌ها در این است که پژوهش حاضر با ارائه راهبردهای عملیاتی و ایجاد تحول و توسعه کمی و کیفی در فعالیت‌های اشتغال‌زایی کمیته امداد امام (ره) برای مددجو یان و محرومان با شعار اشتغال امداد الگوی اسلامی ایرانی رفع بیکاری در کشور و ارائه نوآوری سعی در تحقق سیاست‌های تحولی و رشد فردی مددجو یان و محرومان دارد.

Estimate = ضریب مسیر

P یا (P-*Value*) = سطح اطمینان کوچک تراز ۰/۵ (۰ < ۰/۵)

*** به معنای ۰/۱ ≥ P

جدول ۸- بررسی فرضیه‌های مدل مفهومی پژوهش.

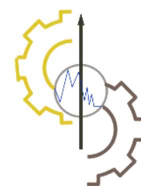
Table 8- Investigating the hypotheses of the conceptual research model.

فرضیه‌ها	مسیر	برآورد مسیر Estimate (p – value)	نتیجه
فرضیه ۱	عوامل محتوایی بر همسویی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	0.575(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۲	عوامل محیطی بر همسویی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	0.783(0.001)	تائید فرضیه
فرضیه ۳	عوامل ساختاری بر همسویی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	0.403(***)	تائید فرضیه

جدول ۸- ادامه.

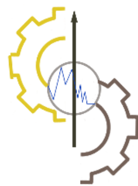
Table 8- Continued.

فرضیه‌ها	مسیر	برآورد مسیر Estimate (p – value)	نتیجه



خادمی و فرازنده / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحه: ۳۳۲-۳۰۶

فرضیه ۵	عوامل محتوایی برهم رفتاری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	4.660(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۶	عوامل محتوایی بر همدلی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	4.121(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۷	عوامل محتوایی بر همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	4.798(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۸	عوامل محیطی برهم رفتاری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	10.107(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۹	عوامل محیطی بر همدلی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	9.199(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۱۰	عوامل محیطی بر همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	10.447(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۱۱	عوامل ساختاری برهم رفتاری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	3.861(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۱۲	عوامل ساختاری بر همدلی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	3.645(***)	تائید فرضیه
فرضیه ۱۳	عوامل ساختاری بر همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد.	4.018(***)	تائید فرضیه



جدول ۹- فرضیه‌های آسیب‌شناسی و معناداری اختلاف میان وضع موجودومطلوب ابعادوعوامل موثربرهمسویی.

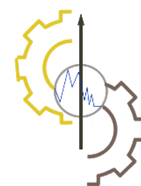
Table 9- Pathology and significance hypotheses of the difference between the current situation and the desired dimensions of the factors affecting alignment.

فرضیه‌ها	ابعاد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه ۴	بین وضع موجودومطلوب همسویی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.	-43.423	1226	0.00	تائید فرضیه
فرضیه ۱۴	بین وضع موجودومطلوب عوامل محتوایی (رفتاری) حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.	14.285	1226	0.00	رد فرضیه (به دلیل بالاتر بودن از وضع مطلوب)
فرضیه ۱۵	بین وضع موجودومطلوب عوامل محیطی (زمینه‌ای) حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.	1.959	1226	0.05	رد فرضیه (به دلیل بالاتر بودن از وضع مطلوب)
فرضیه ۱۶	بین وضع موجودومطلوب عوامل ساختاری حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.	-22.321	1226	0.00	تائید فرضیه

جدول ۹- ادامه.

Table 9- Continued.

فرضیه‌ها	ابعاد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه



فرضیه ۱۷	بین وضع موجودومطلوب هم رفتاری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.	-55.098	1226	0.00	تائید فرضیه
فرضیه ۱۸	بین وضع موجودومطلوب همدلی کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.	-48.673	1226	0.00	تائید فرضیه
فرضیه ۱۹	بین وضع موجودومطلوب همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره) فاصله معناداری وجود دارد.	-25.599	1226	0.00	تائید فرضیه

جدول ۱۰- شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی همسویی.

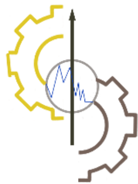
Table 10- Fit indicators of the conceptual model of alignment.

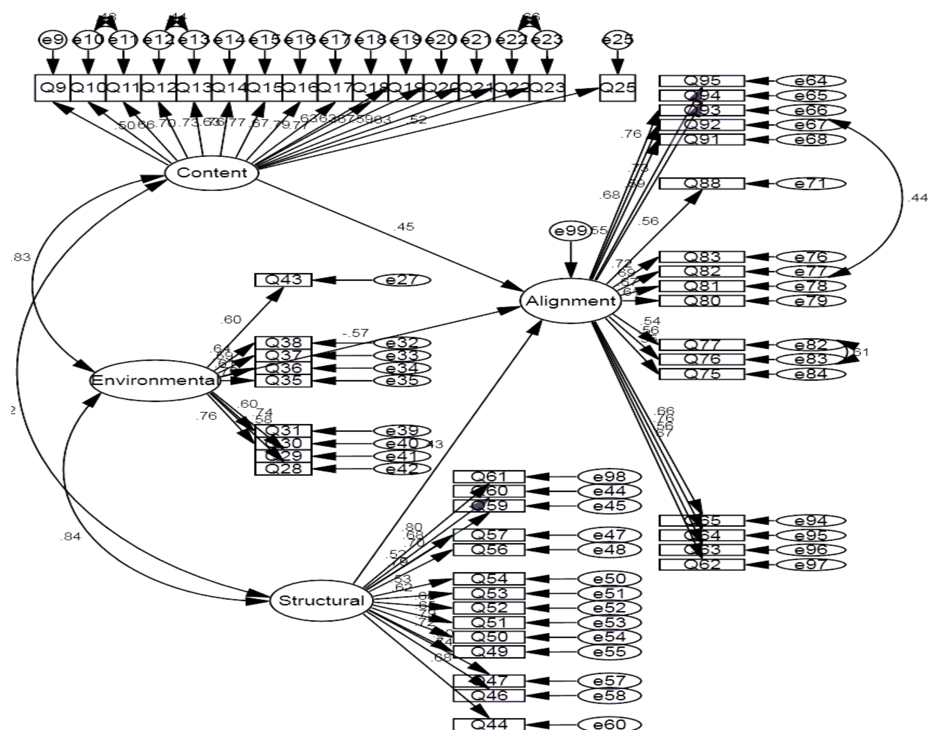
شاخص	مقدار مطلوب	مقادیر نهایی
$\frac{x^2}{df}$(کای دو درجه آزادی)	کمتر از ۳	2.472
RMSER (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	کمتر از ۰/۰۸	0.062
GFI (نیکویی برازش)	بالاتر از ۰/۹	0.921
CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای - تعدیل‌یافته)	بالاتر از ۰/۹	0.926
AGFI (شاخص برازندگی تعدیل‌یافته)	بالاتر از ۰/۹	0.998
NFI(برازندگی نرم شده)	بالاتر از ۰/۹	0.940
TLI(برازندگی نرم نشده)	بالاتر از ۰/۹	0.918
RFI(شاخص برازش نسبی)	بالاتر از ۰/۹	0.928
IFI(شاخص برازش افزایشی)	بالاتر از ۰/۹	0.927

جدول ۱۱- شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی عوامل هم رفتاری، همدلی، همفکری.

Table 11- Fitness indicators of the conceptual model of important behavioral factors, empathy, symphaty.

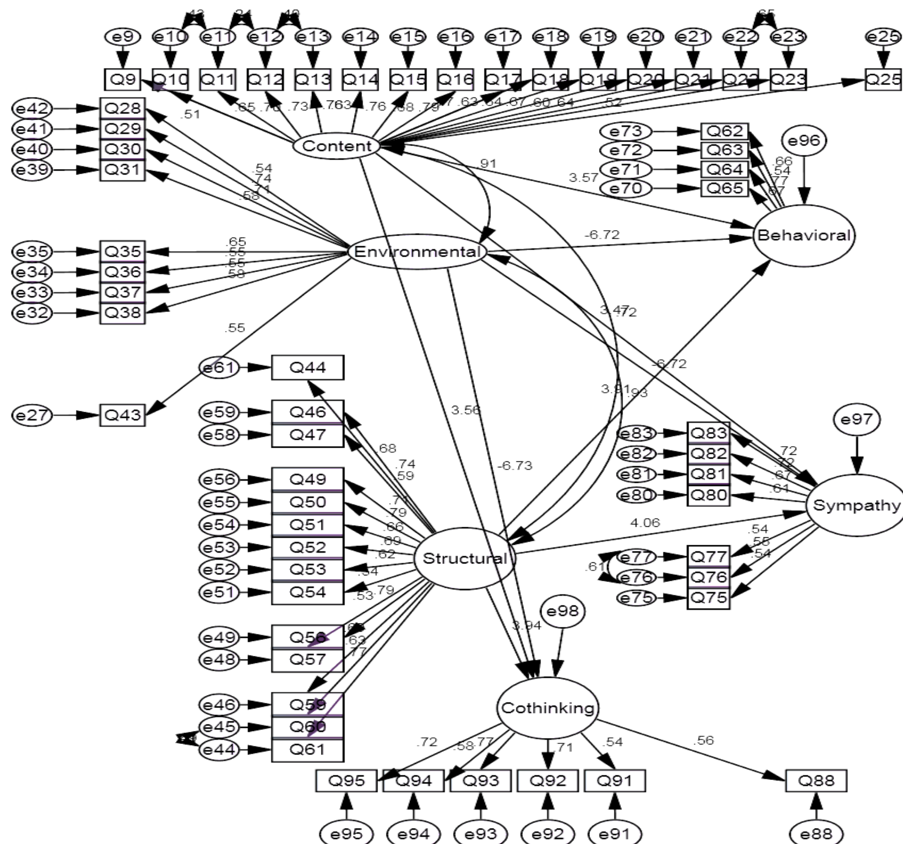
شاخص	مقدار مطلوب	مقادیر نهایی
$\frac{x^2}{df}$ (کای دو درجه آزادی)	کمتر از ۳	2.454
RMSER (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	کمتر از ۰/۰۸	0.062
GFI (نیکویی برازش)	بالاتر از ۰/۹	0.921
CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای- تعدیل‌یافته)	بالاتر از ۰/۹	0.930
AGFI (شاخص برازندگی تعدیل‌یافته)	بالاتر از ۰/۹	0.996
NFI(برازندگی نرم شده)	بالاتر از ۰/۹	0.944
TLI(برازندگی نرم نشده)	بالاتر از ۰/۹	0.921
RFI (شاخص برازش نسبی)	بالاتر از ۰/۹	0.930
IFI (شاخص برازش افزایشی)	بالاتر از ۰/۹	0.931





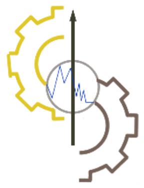
شکل ۵- آزمون فرضیه‌های پژوهش همسویی.

Figure 5- Test of alignment research hypotheses.



شکل ۶- آزمون فرضیه‌های پژوهش مربوط به عوامل هم رفتاری، همدلی و همفکری.

Figure 6- Testing research hypotheses related to the factors of interaction, empathy and sympathy.



۳-۲- بحث و نتیجه‌گیری

همانطورکه نشان داده شد یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تمامی فرضیه‌های مدل مفهومی پژوهش در سطح معناداری کمتر از ۰/۵ تأییدشده و عوامل محتوایی (رفتاری)، محیطی (زمینه‌ای) و ساختاری؛ هم بر همسو یی کارکنان و هم بر ابعاد سه‌گانه هم رفتاری، همدلی و همفکری کارکنان حوزه اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام (ره) اثر مثبت و معناداری دارد. با توجه به فرضیه‌های آسیب‌شناسی آزمون T تک نمونه‌ای نیز میان وضع موجودومطلوب همسو یی و عوامل موثربرآن و ابعاد سه‌گانه آن رابطه معناداری وجود داشته و تمامی فرضیات آن نیز تائید می‌شود اما همانطورکه در **جدول ۱۰** نیز مشاهده می‌شود میان وضع موجودومطلوب عوامل محتوایی و محیطی رابطه به‌صورت مثبت بوده و سازمان در این عوامل شکافی ندارد. درمیان عوامل محتوایی بیشترین شکاف مربوط به احساس عدالت وانصاف (در انتقالات، انتصابات و حقوق و مزایا) توسط کارکنان (۰/۸۳-)، درمیان عوامل محیطی رضایت ذینفعان بیرونی ازعملکردامداد (۰/۲۳-) ودرمیان عوامل ساختاری اجرای عدالت وانصاف و مبارزه با ظلم و فساد (۰/۷۹-) و گردش مسئولیت و ارتقای شغلی (۰/۷-) دارای بیشترین شکاف هستند. درمیان گو یه ها نیز بیشترین شکاف مربوط به احساس عدالت وانصاف (در انتقالات، انتصابات و حقوق و مزایا) توسط کارکنان و کمترین شکاف مربوط به تجانس و تناسب فرهنگ و ارزش‌های سازمانی با شرایط فرهنگ و ارزش‌های جامعه بوده است. با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان ابعادوعوامل مؤثر بر همسو یی درمیان ابعادوعوامل مؤثر بر همسو یی بالاترین میزان شدت رابطه مربوط به دو متغیر عوامل محتوایی و محیطی با ضریب همبستگی ۰/۷۴۵ و کمترین میزان رابطه مربوط به عوامل محیطی و همفکری با ضریب ۰/۵۵ بوده است. با توجه به میزان همبستگی گو یه ها با همسو یی کارکنان بالاترین میزان شدت رابطه مربوط به نفوذ ایده آل رهبری با ضریب همبستگی ۰/۱۴۲ و کمترین میزان رابطه مربوط به فرایند اجتماعی سازی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با ضریب همبستگی ۰/۶۳ بوده است.

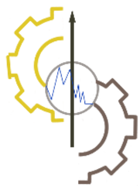
با توجه به نتایج پژوهش و تائید فرضیه‌ها، اثرگذاری همه عوامل موردبررسی بر موضوع همسو یی از یک‌سو و پایین‌تر بودن معناداری وضع موجود برخی مؤلفه‌ها یا سازه‌ها از وضع مطلوب، موارد ذیل پیشنهاد می‌شود:

با توجه به فرضیه ۱۴ آسیب‌شناسی احساس عدالت وانصاف (در انتقالات، انتصابات و حقوق و مزایا) توسط کارکنان و همچنین وجود روحیه اعتمادمتقابل بین مدیران و کارکنان از وضعیت نامطلو بی برخورداراست لذا پیشنهادمی گردد: ۱) مدیران عدالت را بزرگ‌ترین دغدغه خود تلقی کرده و نظارت بیشتری بر عملکرد کارکنان داشته باشند ۲) مدیران بدانند که همه کارکنان به وظایف خود عمل کرده و وجدان کاری دارند و بدانند که اهداف عالی سازمان در صورتی محقق می‌شود که همه افراد سازمان برای کمک به برقراری انصاف تلاش کنند. ازاین‌رو برای ایجاد اعتماد میان مدیران و کارکنان نیز، مدیران با ۱) در دسترس بودن دائمی و پایدار ۲) ارتباط مؤثر میان خود و کارکنان ۳) برقراری صداقت میان کارکنان ۴) برقراری رابطه مناسب باکار کنان و ایجاد احترام میان آنان زمینه ایجاد اعتماد را فراهم کرده و از این طریق همسو یی خود باکار کنان را به حد مطلو بی برسانند.

با توجه به فرضیه ۱۵ آسیب‌شناسی و پایین‌تر بودن حد مطلوب رضایت ذینفعان بیرونی ازعملکردامداد لذا پیشنهاد می‌گردد: که مدیران با ۱) قدردانی از تلاش آنان ۲) گسترش ارتباطات خود با سایر ذینفعان ۳) اهمیت دادن به آنان ۴) دادن بازخور به آنان ۵) برقراری روابط دوستانه شرایطی را برای رضایت آنان فراهم کرده و سطح آن را به حد مطلوب برسانند.

وجود عدم اطمینان در محیط بیرونی سازمان نیز با توجه به پایین‌تر بودن از حد مطلوب که این خود نشان‌دهنده غیرقابل‌پیش‌بینی بودن تغییرات آینده است، لذا پیشنهاد می‌گردد: ۱) مدیران به دنبال راه‌کارهای کاهش عدم اطمینان محیطی و مسائل آینده به‌منظور اتخاذ تصمیمات استراتژیک اثربخش باشند؛ بنابراین شناخت توانمندی‌های سازمان برای کاهش عدم اطمینان‌های محیطی در تصمیمات استراتژیک یک امر بسیار ضروری و حائز اهمیت است ۲) مدیران برای اثربخشی بهتر بخشی از وقت خود را صرف تفکر در مورد نیازهای فعلی و روندهای آتی سازمان کرده تا آ گاهی کافی از شرایط داخلی و خارجی سازمان پیدا کنند و از این طریق فعالانه‌تر عمل کرده و موفقیت بیشتری کسب کنند ۳) مدیران از طرق مختلف ازجمله خلاقیت و نوآوری اقدام به تولید اطمینان کنند. با عملکرد نامطلوب فرهنگ کنترل محور نیز پیشنهادمی گردد: مدیران با کنترل‌های داخلی بر هوشیاری کنترلی کارکنان اثر گذاشته و از این طریق موجب برقراری نظم و انضباط در سازمان شوند.

تجانس و تناسب میان ارزش‌های سازمان باارزش‌های جامعه نیز فراهم گردیده تا از این طریق کارکنان باارزش‌های کاری خود عجین شده و با مدیران ارشد هماهنگ و همسو شوند.



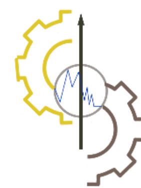
با توجه به تائید فرضیه ۳ و فرضیه ۱۶ آسیب‌شناسی پایین‌تر بودن عوامل ساختاری نشان‌دهنده مطلوب نبودن وضعیت در این زمینه است. لذا در مفهوم اجرای عدالت وانصاف و مبارزه با ظلم و فساد پیشنهاد می‌گردد معاونت اشتغال و خودکفایی برای تحقق عدالت ۱) فرصت‌ها را برای افراد برابر کنند ۲) در ایجاد تغییر در سیاست‌های ملی به نحوی ورود نمایند که به بهبود وضع فقرا بیانجامد حتی اگر رفاه ثروتمندان کاهش دهد ۳) بررسی موشکافانه و نظارت بر امر کارکنان ۴) ارزیابی عملکرد کارکنان، ضعف‌ها و توانایی آنان ۵) مدیران حوزه اشتغال و خودکفایی با مسئولیت‌پذیری وجدان کاری به وظیفه خود عمل کنند.

گردش مسئولیت و ارتقای شغلی نیز یک راهبرد توسعه است و حوزه اشتغال و خودکفایی در این زمینه نیز از وضعیت نامطلوبی برخورداراست لذا پیشنهاد می‌گردد: ۱) کارکنان این حوزه در سطوح مختلف و در مشاغل هم‌خانواده به‌صورت جابه‌جایی انجام‌وظیفه کنند که هم از یکنواختی جلوگیری کرده وهم انگیزه کارکنان افزایش یابد ۲) با آموزش تئوری و عملی کارکنان، نحوه جابه‌جایی، انجام فعالیت و ساختار گردش در مشاغل صورت گیرد ۳) پاگردش مسئولیت موجب وحدت درمیان کارکنان شده و این فرصت را به کارکنان می‌دهند تا با یکدیگر کارکرده و موجب ارتقای هریک از آن‌ها شوند ۴) پاگردش مسئولیت نقاط قوت و ضعف کارکنان شناسایی‌شده و مدیران متوجه این موضوع می‌شوند که کارکنان در چه‌کاری بهترین هستند. در وضعیت نامطلوب نظام انگیزشی در پرداخت و پاداش به خدمات فراترازوظایف نیز پیشنهاد می‌گردد: ۱) مدیران اشتغال خودکفایی با توجه دقیق به نیازهای کارکنان امکانات را برای آنان فراهم آورند ۲) تقویت مثبت و دادن پاداش عادلانه به آن‌ها ۳) مدیران باید کاری کنند که کارکنان احساس مهم بودن را با خود داشته باشند ۴) مدیران باید کارکنان را از نتیجه کار خودآ گاه کرده و به حرف‌ها و نیازهای آنان گوش فرا دهند.

نظام شایسته‌سالاری و شفافیت سیستم‌های جذب، ارتقاوپاداش که در حیطه عوامل ساختاری از وضعیت مطلوبی برخوردار نبود لذا پیشنهاد می‌گردد: ۱) مدیران حوزه اشتغال با به‌کارگیری مؤثر اصل شایسته‌سالاری به مفهوم به‌کارگماری مناسب‌ترین افراد و کارکنان در مناسب‌ترین جایگاه در سازمان و به‌کارگیری انرژی خلاق و بااستعداد آنان ۲) برخورداری از مزایای شایسته‌سالاری (ازجمله رضایت شغلی، ایجاد انگیزه جهت تلاش، احساس تعلق کارکنان نسبت به سازمان و..) نظام شایسته‌سالاری را نهادینه کرده و شایسته گزینی و شایسته سازی را نیز مدنظر قرار دهند ۳) مدیران فارغ از جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت یا ثروت برای تصدی مناسب یک شغل فقط بر اساس شایستگی افراد اقدام به انتخاب کنند ۴) مدیران حوزه اشتغال با روش‌های قانونمند در نظام استخدام اقدام به شایستگی گزینی افراد و کارکنان کنند و تمامی فعالیت‌های جذب، ارتقاوپاداش کاملاً شفاف باشد. در نظام مدیریت مشارکتی و شورایی در تعیین اهداف وبرنامه‌هاوحل مشکلات که از وضع مطلوبی برخوردار نبود لذا پیشنهاد می‌گردد: ۱) مدیران کارکنان را نیز در فرایند تصمیم‌گیری در گیرکرده و برای تحقق هدف مشترک به کنش متقابل یاری گرا نه بپردازند ۲) مدیران باید طوری رفتار کنند که کارکنان احساس نکند که مشارکت امنیت شغلی آنان را در سازمان مورد تهدید قرارمی دهد ۳) برای مؤثر بودن مشارکت کارکنان باید در سراسر سازمان تحت پوشش آموزش قرار بگیرند ۴) مدیران باید در نظر داشته باشند که لازمه مشارکت وجود اهداف چشم‌اندازهای سازمان مشخص، فرهنگ‌سازی، ایجاد بستر مناسب برای اجرای نظام مشارکت و ترویج روحیه مشارکت‌جویی در کارکنان است. در اثربخشی و سطح معنی‌دار بودن شغل نیز پیشنهادمی گردد: ۱) کارکنان کار برایشان معنادار باشد زیرا آنان شادتر، متعهدتر و بهتر عمل می‌کنند ۲) در کار معنادار کار به‌خودی‌خود پاداش بوده و صرف‌نظر از حقوق آن ارزش انجام آن را دارد بنابراین مدیران با دادن انگیزه، شور و تعهد را برای آنچه کارکنان انجام می‌دهند افزایش داده و شغل را برای آنان معنی‌دار می‌کنند و از این طریق اثربخشی سازمان نیز افزایش می‌یابد. مدیران باید این باور را در کارکنان ایجاد کنند که کسب درآمد یا تنها انجام دقیق یک شغل برای آن‌ها احساس معنی‌داری ایجاد نمی‌کند بلکه چیزهای بنیادی‌تر، شخصی‌تر و ارزشمندتر باید باکار پیوند یابد تا احساس معنی‌داری ایجاد شود. وضوح اهداف سازمانی نیز برای کارکنان ازآن‌جهت دارای اهمیت است که مدیران باید اهدافشان برای کارکنان شفاف باشد.

نظام آموزش مستمرو یادگیری دائمی کارکنان از وضعیت مطلوبی برخوردار نبود لذا پیشنهاد می‌گردد: که در همه بخش‌های سازمان ازجمله معاونت اشتغال خودکفایی آموزش به‌صورت دائمی وجود داشته و از این طریق سعی در توانمندسازی کارکنان نمایند. مدیران از طریق آموزش سطح آ گاهی‌های علمی و مهارتی کارکنان را بالابرده و از این طریق به موفقیت این حوزه و نهادانقلابی کمک شایانی می‌کنند.

با توجه به فرضیه‌های مربوط به هم رفتاری، همدلی و همفکری لذا پیشنهاد می‌گردد: در حوزه هم رفتاری ۱) استفاده از شبکه جهادگران کارآفرین به‌عنوان یکی از محورهای بنیادی واصلی برنامه‌های اشتغال‌زایی قرار گیرد ۲) دوره‌های آموزشی در اولو یت هرچه بیشتر قرار گیرند ۳) استعداد سنجی شغلی به‌عنوان شروع فرایند اشتغال در اولو یت و کانون توجه قرار گیرد. در حوزه همدلی نیز پیشنهاد می‌گردد: ۱) مزایای نظام جبران خدمات عملکرد محور برای همکاران بیشتر تبیین گردد ۲) طرح راهبری شغلی نسبت به هدایت شغلی از اهمیت و ضرورت بیشتری برخوردار گردد. در حوزه همفکری نیز پیشنهاد می‌گردد: ۱) استفاده بیشتر از نیروهای جوان داوطلب برای کمک به اشتغال (جهادگران کارآفرین) برای پر کردن خلأهای اشتغال امداد و.. ۲) توجه بیشتر به استعدادیابی شغلی در ابتدای فرایند اجرای طرح در دستور بهبود مستمر قرار گیرد.



منابع

Atafar, A., Akbari, N., & Ganji bidmeshk, O. (2011). Pathology of the gap between the alignments of IT strategies with organizational strategies. *Strategic management studies*, *6*, 59-80. (**In Persian**). http://ensani.ir/fa/article/285505/

Berg, D. J. (1985). Getting individual and organizational goals to match. *New directions for higher education*, *52*, 65-78.

Chitsaz, H. (2004). Organizational pathology. *7th Rail transportation conference*, Tehran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/2179/

Forozandeh dehkordi, L., Sarlak, M., & Moloudian, H. (2014). Designing alignment conceptual model of individual and organizational goals with emphasis on value practice. *Journal of tomorrow management*, *13*(41), 5-18. (**In Persian**). http://www.modiriyatfarda.ir/Article/139412231248531418

Hanson, J. D., Melnyk, S. A., & Calantone, R. A. (2011). Defining and measuring alignment in performance management. *International journal of operations & production management*, *31*(10), 1089-1114. https://doi.org/10.1108/01443571111172444

Alireza Zarrinara, Azar Karampour, Mohammad Amiri, Zahra Ebrahimi, Allah Farghdani, Nahid Ebrahimi, ..., Alireza Shadpour (2008). *Statistical yearbook 138*6. Tehran University of Medical Sciences and Health Services. (**In Persian**). https://sit.tums.ac.ir/%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D9%85%D9%87-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%E2%80%93-1386

Jalilian, N., & Papzan, A. (2019). *Obstacles and Limitations to the success of self-sufficiency and entrepreneurship projects of Imam Khomeini relief committee space economics and rural development . Quarterly journal of space economics and rural development, 8 (27), 65-78.* (In Persian). https://serd.khu.ac.ir/article-1-3265-fa.html

Karami, Y., Mobaraki, M., & Mohagheghi, A. (2011). Identifying the effective factors on the success of self- sufficiency and job creation of Imam Khomeini relief committee with approach of social entrepreneurship the first student entrepreneurship conference in the country. *University of Tehran*. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/185979/

Kearns, G. S., & Sabherwal, R. (2006). Strategic alignment between business and information technology: a knowledge-based view of behaviors, outcome, and consequences. *Journal of management information systems*, *23*(3), 129-162. https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222230306

Luftman, J. (2003). Assessing IT/business alignment. *Information systems management*, *20*(4), 9-15. https://doi.org/10.1201/1078/43647.20.4.20030901/77287.2

Mohtaram, S., Mahboubi, M. R. & Abdullah Zadeh, G. H. (2019). Determinants of success of entrepreneurial clients in agricultural employment projects of Imam Khomeini Relief Committee in Golestan province. *Social welfare quarterly, 18(68), 225-259*. (**In Persian**). https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=358990

Nickels, D. W. (2005). *The relationship between IT-business alignment and organizational culture: an exploratory study*. The University of Memphis. http://aisel.aisnet.org/amcis2010/186

Omid, M. (2011). Empowerment model of Imam Khomeini Relief Committee clients with employment focus. Proceedings of the national conference on empowerment with the approach of economic jihad in the imam Khomeini relief committee, 19-57. (**In Persian**). https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=10072

Rafiei, M., Kalaei, S. (2007). *Aligning business strategies with information technology Tadbir, 184, 49-53.* (**In Persian**). http://ensani.ir/file/download/article/20110213161846-0%20(706).pdf

Shao, Z. (2019). Interaction effect of strategic leadership behaviors and organizational culture on IS-Business strategic alignment and Enterprise Systems assimilation. *International journal of information management*, *44*, 96-108. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.09.010

Soltanifar, M., & Heydarieh, S.A. (2020). Evaluate employee performance using a new preferential voting process. *Innovation management and operational strategies, 1(3), 202-220.* (**In Persian**). https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=816173

Tawfiqianfar, A. H., Azizi, J., Seifuri, B., Behjati Asl, F., & Ghaydgivi, F. (2016). The relationship between self-sufficiency plans of Imam Khomeini relief committee (ra) and the empowerment of women heads of household (case study: the province of kohgiloyeh VA boyerahmad). *Quarterly journal of women and society*, *7*(26), 89-114. (**In Persian**). http://jzvj.miau.ac.ir/article_2025.html?lang=en

Zolfaghari, A. (2003). *Recognizing the success rate of self-sufficiency plans of Imam Khomeini Relief Committee (RA) (Semnan province and providing practical solutions to improve it*. (**In Persian**). Retrieved from https://poverty-research.ir/blog/books/4108/

Scott, W. R. (2013). *Institutions and organizations: ideas, interests, and identities*. Sage publications.

خادمی و فرازنده / مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۲، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحه:۳۳۲-۳۰۶